

Scuola e lavoro. Cosa scelgono i giovani

Clarus n.1 – 2013

La convenienza dell'apprendistato

di Emmanuele Massagli

Presidente Adapt, docente presso la Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro dell'Università degli Studi di Bergamo

In questa difficilissima stagione di crisi economica, che i dati ci dicono scaricarsi soprattutto sui giovani, si è tornati, per fortuna, a parlare di apprendistato. I dati sono scoraggianti: il tasso di disoccupazione giovanile è costantemente in crescita, ora attestato al 37,1%. Il 10,6% della popolazione tra i 15 e i 24 anni è in cerca di lavoro (e non lo trova!); circa l'11,1% di quella tra i 25 e i 29 anni. Si tratta di un milione e trentamila giovani. Questi stessi dati esigono un ulteriore passo avanti: dal parlare di apprendistato, si passi ora all'utilizzarlo. A fronte del numero di giovani che vorrebbero lavorare, sono solo 541.000 i contratti di apprendistato in svolgimento. Troppo pochi. Questa è una sfida con la quale dovrà misurarsi qualsiasi forza politica chiamata a governare il Paese nei prossimi anni. Perché è così strategico questo contratto? Ad oggi il contratto di apprendistato è la modalità più sicura (meno "precarizzante") e più formativa (in ragione dell'obbligo di formazione in capo al datore di lavoro) per l'ingresso dei giovani tra i 15 e i 29 anni (oltre non è possibile) nel mondo del lavoro. Non solo. E' anche la modalità più economica, considerato lo sgravio contributivo del 100% per i contratti stipulati fino al 31 dicembre 2016 per i datori che occupano un numero di addetti inferiore a 10 e la contribuzione comunque ridotta al 10% per tutti gli altri. Tre sono le tipologie attivabili, come ridisegnate dal Testo Unico dell'Apprendistato (D. Lgs. 167 del 2011, articolato normativo di riferimento): 1) l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, quello pensato per i "giovanissimi", anche minorenni (a partire dai 15 anni) e finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale triennale o di un diploma regionale quadriennale (è questa l'unica possibilità in Italia di frequentare corsi di scuola/lavoro); 2) l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, il più noto e di gran lunga il più utilizzato (96% di tutti i contratti attivati), rivolto a giovani tra i 18 e i 29 anni e volto all'acquisizione di una qualifica professionale ai fini contrattuali; 3) l'apprendistato di alta formazione e di ricerca che permette l'acquisizione, oltre che di una professionalità, di un titolo di studio dell'alta formazione (scuola secondaria superiore, laurea, master, dottorato) mentre si lavora. Sulla carta si tratta di una delle migliori normative sull'apprendistato presenti in Europa, che si richiama proprio alle best practices continentali, prima di tutte l'esperienza tedesca che grazie a questo contratto avvia al lavoro oltre il 60% dei giovani.

Ma perché non funziona?

La normativa italiana soffre, in questo e in altri campi, di un eccesso di vincoli burocratici e formali che, connesso a una grave misconoscenza dello strumento (in parte giustificata dai troppi interventi normativi che nell'ultimo decennio hanno confuso lavoratori e imprese), sterilizzano i potenziali effetti benefici di questo istituto. La situazione del mercato del lavoro è però talmente grave da non giustificare nessun immobilismo in questa materia. E' quindi fondamentale che questo contratto sia sempre più conosciuto, sperimentato, corretto se occorre, se non vogliamo che la generazione dei "ragazzi della crisi" si scoraggi definitivamente di fronte a un mercato del lavoro che ostinatamente li respinge.