

Ogni volta che arriva un nuovo Governo ecco che torna in auge l'apprendistato e i giornali si riempiono dei soliti annunci... un po' come quando si sente dire; "l'Italia potrebbe vivere solo di turismo" e cose così, ma per me, sentire e risentire che l'apprendistato salverà i giovani dalla disoccupazione e le aziende da alti costi del personale è motivo di malessere! La storia dovrebbe insegnare no?

L'istituto dell' apprendistato è nato nell'ambito delle Corporazioni medievali, maestro e allievo vivevano in comunione di vita di modo che l'allievo potesse imparare l'arte o il mestiere conseguendo una qualificazione professionale, nessun stipendio gli veniva corrisposto durante l'apprendimento ma **un trasferimento di know-how in grado di assicurargli un futuro professionale.**

L'attitudine formativa ha continuato ad essere alla base del contratto di apprendistato nelle successive e molteplici rivisitazioni legislative che lo hanno interessato, sta di fatto però che secondo il mio parere (che non conta praticamente nulla) rimane uno degli istituti più fallimentari della storia giuslavorista e il cavallo di battaglia di numerosissimi governi e riforme del mercato del lavoro.

È fatto risaputo! Con l'evolversi della società e l'alternarsi dell'organizzazione taylorista e fordista all'industria tecnologica, l'apprendistato ha conosciuto un netto periodo di crisi in quanto la maggior parte delle mansioni sono risultate per diverso tempo troppo elementari e per altrettanto tempo troppo complicate.

Dopo il Medioevo quindi... nell'epoca moderna ecco un R.D. 21 settembre 1938 n. 1906 (ed RD sta per Regio Decreto!), Legge 19 gennaio 1955 n. 25, era il risultato della esigenza di adeguare ai tempi il precetto costituzionale contenuto nell'art. 35 Cost. (La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori) A guardar bene, **i consistenti incentivi economici e normativi per le imprese furono la causa del forte abuso dell'istituto già negli anni Cinquanta e Sessanta, che richiese, soprattutto per la mancanza nella legge di strumenti adatti ad evitare un uso distorto, un nuovo intervento correttivo e limitativo del legislatore nel 1968.**

Dopo questo intervento ci fu un forte calo dell'applicazione del contratto, oramai le aziende lo vedevano come una assunzione agevolata in grado di far risparmiare tasse e l'imposizione della formazione anche esterna all'azienda divenne un deterrente, quindi **l'apprendista ha smesso di apprendere già alla fine degli anni Sessanta.**

Siamo a metà degli anni Ottanta, è passato tanto tempo e il legislatore, sulla spinta politica torna alla carica: **legge 28 febbraio 1987, n. 56, un flop, che vide un nuovo tentativo solo 10 anni dopo legge 24 giugno 1997, n. 196 (il famoso Pacchetto Treu).**

Io sono figlia professionale del pacchetto Treu e, avendo lavorato nel mondo dell'interinale, alla fine degli anni Novanta è stato la mia Bibbia.

La novità più significativa (?) era indubbiamente (?) la subordinazione della possibilità di fruire delle previste agevolazioni contributive da parte del datore di lavoro alla condizione che gli apprendisti partecipassero ad iniziative di formazione esterne all'azienda... e la norma non ebbe gli effetti sperati. La "collaborazione" dell'ente amministrativo pubblico che doveva supportare l'offerta formativa fu decisamente scarsa invece il datore di lavoro italiano, percepiva l'obbligo formativo come una mera imposizione...

"Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia", dell'ottobre del 2001, ci risiamo. Ancora due anni ed ecco il d.lgs. n. 276/2003 (c.d. Riforma Biagi), di attuazione della legge delega n. 30/2003, mediante il quale il legislatore del 2003, agli artt. 47 ss., operava un'ampia rimodulazione della materia dell'apprendistato, visto quale unico strumento di formazione vera e propria per il mercato del lavoro! La formazione perduta.

Ma questa nuova legge dovette fare i conti con la riforma costituzionale del 2001 che assegnava la potestà legislativa esclusiva alle Regioni della materia della formazione professionale. E così questa rappresentò una delle cause del fallimento della nuova disciplina.

D.lgs. 14 settembre 2011, n. 167 (c.d. Testo Unico dell'apprendistato), sono passati altri otto anni dalla Riforma Biagi. A questo punto abbiamo un contratto a causa mista, per la ragione che in esso si realizza non uno scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione, ma uno scambio tra lavoro da una parte e retribuzione e formazione dall'altra, l'effetto principale dell'inserimento della formazione nella causa del contratto si produce sotto il profilo delle conseguenze dell'inadempimento dell'obbligo formativo. Niente formazione? Il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

Passa un solo anno stavolta e... legge 18 giugno 2012, n. 92 (c.d. Riforma Fornero), nessuna sanzione per il contratto di apprendistato se il datore di lavoro non effettua nel primo anno la formazione prevista dal piano individuale... ops! Si ricomincia, ecco che **viene legittimata la NON formazione.**

E l'anno dopo, Decreto legge 28 giugno 2013, n. 76.

Insomma, l'apprendimento individuale doveva essere la forma specifica che assume il diritto individuale al benessere e alla sicurezza nell'economia post fordista, il diritto all'insegnamento, alla formazione, all'istruzione e all'educazione, quel diritto, pallidamente riflesso in tanti programmi elettorali, cui siamo soliti riferirci usando la pomposa espressione "apprendimento permanente". Le aspettative rispetto al contratto dell'apprendistato erano da subito chiare: "sfruttare pienamente le valenze formative del lavoro e il potenziamento della consapevolezza e della stima di sé che si accompagnano al positivo svolgimento di compiti lavorativi", eppure è la forma contrattuale meno usata!

E oggi? Se l'idea era rendere questa forma contrattuale ancora più inutile penso che l'obiettivo sia stato raggiunto. L'obbligo formativo rimane solo per la formazione interna all'azienda lasciando invece alla discrezionalità del datore di lavoro ulteriori percorsi formativi "esterni", siamo pronti a scommettere che qualora qualcuno decidesse di assumere apprendisti non si prenderà l'onere di formarli e di assumerli successivamente a tempo indeterminato...

Conseguenze: un futuro mercato del lavoro fatto di giovani con competenze poco spendibili e difficilmente riciclabili perché legate alla specificità delle aziende in cui sono stati loro malgrado "parcheggiati".

Elisabetta Favale

Consulente aziendale

@elisabettafaval

Scarica il pdf 