

05/10/2009 - Regia a due per abbassare l'età

Con il documento «Italia 2020» i ministeri del Lavoro e dell'Istruzione hanno messo nero su bianco che l'integrazione tra apprendistato e lavoro è uno degli strumenti per favorire l'occupazione dei giovani secondo una visione integrata che coinvolge tutti gli attori, affidandone il compito di impulso a una cabina di pilotaggio condivisa. È questa, infatti una delle sei priorità che i ministeri identificano per aiutare i giovani a entrare nel mercato del lavoro, tentando di abbassare l'età dell'ingresso, fra le più alte in Europa. La qualifica professionale conseguita attraverso il contratto di apprendistato costituisce credito formativo per il proseguimento nei percorsi di istruzione e di istruzione e formazione professionale (articolo 51 del Dlgs 276/2003); per valutare il peso di questo credito deve essere istituito il «libretto formativo» che accompagnerà il cittadino nell'arco della sua vita di studente e di lavoratore e sul quale saranno annotati tutti i crediti maturati. È un fatto che l'apprendistato, in particolare quello professionalizzante, è il contratto misto formazione-lavoro per eccellenza ed è il più appetibile per i datori di lavoro. Tuttavia, l'utilizzo degli ultimi anni è sembrato alquanto deludente, per le ragioni più diverse fra cui – non ultima – la difficoltà di utilizzare i canali formativi. Eppure, dopo la riforma del 2003 (introdotta dalla legge 30 come attuata dal Dlgs 276/2003), il contratto di apprendistato professionalizzante offre numerosi vantaggi: possono essere assunti, in tutti i settori e pressoché per tutte le mansioni, giovani di età compresa fra 18 e 29 anni; gli inquadramenti possono essere anche di due livelli inferiori a quello stabilito come livello per la qualificazione; l'apprendista non conta nel numero dei dipendenti in forza quando questo numero rileva per l'applicazione di particolari norme di legge o contrattuali; i contributi sono decisamente più bassi, variando dall'1,5 al 10% a seconda delle dimensioni aziendali e della durata del contratto. Anche all'apprendista è stata riconosciuta qualche tutela in più, quale l'indennità di malattia e, in maniera sperimentale, una sorta di cassa integrazione per i casi di crisi aziendale. Il documento Italia 2020 fa, quindi, sperare che si torni a porre attenzione alla formazione del capitale umano, che, contrariamente a quanto avviene con le attrezzature e i macchinari, non è per sua natura fungibile. Il che comporta che l'investimento nella formazione costituisca uno dei maggiori fattori di fidelizzazione e una delle risorse che sembra veramente delittuoso sprecare.