

# DIVERSAMENTE

IL PENSIERO DIFFERENTE CHE ARRICCHISCE LA MENTE

*LA PASSIONE PER IL DIRITTO DEL LAVORO CHE ACCOMUNA TUTTI I COLLEGHI E TUTTI GLI OPERATORI DEL SETTORE, SI ARRICCHISCE DI UNA NUOVA RUBRICA: OPINIONI A CONFRONTO SU UN MEDESIMO TEMA D'ATTUALITÀ, PER DARE VALORE AGGIUNTO ALLE PROPRIE RIFLESSIONI, ALLA INTELLETTUALITÀ PERSONALE DELLA PRESTAZIONE PROFESSIONALE, ALLA DIVERSITÀ, ALLA COMPETENZA*

## APPRENDISTATO E TIROCINI FORMATIVI: LO STATO DELL'ARTE, LE CRITICITÀ, LE PROPOSTE



### APPRENDISTATO E TIROCINI FORMATIVI

**Francesco Stolfa \***

Confesso che sono istituti che conosco meno nel concreto in quanto ultimamente hanno dato luogo a poco contenzioso, forse proprio perché poco utilizzati. Per quanto riguarda i **Tirocini Formativi** francamente non cambierei molto, salvo assicurare una uniformità di disciplina in ogni Regione. Questa storia che la Conferenza Stato-Regioni elabora delle linee-guida che poi le Regioni non rispettano è davvero inaccettabile e dimostra quanto le Regioni facciano fatica a svolgere un ruolo costruttivo nel nostro ordinamento giuridico. Credo che il nostro quadro costituzionale consenta di fissare delle sanzioni a carico delle Regioni inadempienti. Per il resto i Tirocini non creano eccessivi problemi se non per il fatto che espongono l'azienda al rischio di subire un'azione legale con cui il lavoratore chiedi il riconoscimento della simulazione fraudolenta, dolendosi del fatto che il rapporto dissimulato fosse di vero e proprio lavoro subordinato. In effetti, molte aziende pensano di poter utilizzare i tirocinanti nello svolgimento di mansioni inserite nel normale circuito produttivo. In realtà i tirocinanti non sono certo dei lavoratori e devono svolgere solo attività formative potendo solo occasionalmente, è sempre a meri scopi formativi, essere occupati in mansioni analoghe a quelle dei dipendenti. Sono d'accordo anch'io che le aziende dovrebbero

essere fortemente incentivate ad assumere i tirocinanti anche se ritengo che se un'azienda, dopo aver provato un lavoratore durante il tirocinio, non lo assume spontaneamente, vuol dire che non le serve; a quel punto, gli incentivi possono fare poco. I tirocini sono un'occasione per giovani in cerca di occupazione per farsi conoscere e apprezzare da un'azienda. In questa delicata fase di "primo incontro" ogni formalismo, ogni orpello burocratico può essere solo di intralcio e va evitato. Semmai, occorrerebbe fissare per legge e in maniera uniforme per tutti i tipi di tirocini l'importo da riconoscere al lavoratore a titolo di rimborso spese forfettizzato, esente da ogni imposizione. Più complesso è il discorso sull'Apprendistato che rappresenta da sempre la forma privilegiata di accesso dei giovani al mercato del lavoro. In Italia abbiamo avuto una legge (L. 25/1955) che ha funzionato bene, come dimostra anche il fatto che è rimasta in vigore senza significative modifiche per quasi quarant'anni. Successivamente, però, il legislatore ha cominciato a complicare la vita ai datori di lavoro e ai lavoratori sia introducendo una serie di adempimenti burocratici sia diversificando la figura. E questo ha mandato in crisi l'istituto che è rapidamente declinato, riducendosi notevolmente il numero di giovani assunti con questo tipo di contratto. La legge del 1955 aveva due soli difetti: da un lato era limitata agli operai, d'altro canto prevedeva solo una formazione sul campo, senza alcun contributo teorico. Questi due limiti potevano essere facilmente superati, da un lato, estendendo puramente e semplicemente l'apprendistato anche a impiegati e dirigenti e, dall'altro, rendendo obbligatoria per l'apprendista la frequenza di corsi teorici (una formazione anche teorica è indispensabile per qualsiasi tipo di qualifica in un mondo del lavoro in cui il contenuto tecnologico di ogni mansione si è notevolmente elevato). Il resto doveva rimanere immutato, visto che aveva

funzionato bene. E, invece, dal D.Lgs. 276/03 al Testo Unico del 2011 e oltre, si sono susseguiti una serie di interventi legislativi che hanno notevolmente quanto inutilmente complicato l'istituto. Alle aziende si è imposta l'organizzazione di "lezioni frontali" dai contenuti sempre più ampi fino a dubitarsi persino che dovessero occuparsi di completare la formazione scolastica degli apprendisti. Tale formazione teorica è stata via via regolamentata e imbrigliata in modo sempre più dettagliato e burocratico. Si è arrivati poi a rendere incerto il momento terminale dell'apprendistato, complicando persino l'individuazione dei tempi e dei modi che l'azienda può utilizzare per esprimere la sua decisione di non confermare l'apprendista. Io penso che le complicazioni sono sempre inutili e che un impianto normativo che ha funzionato deve essere modificato il meno possibile. Introducendo, infatti, modifiche significative si finisce per vanificare gli esiti di una consolidata elaborazione interpretativa giurisprudenziale che, a quel punto, deve riprendere ex novò e, per risolvere tutti i nuovi dubbi che essa pone, bisogna attendere anni. Tornerei, quindi, alla legge del 1955 estendendo, come dicevo, l'istituto a tutte le qualifiche e prevedendo che il datore di lavoro debba rimanere responsabile della sola formazione sul campo. Per la necessaria formazione teorica le Regioni organizzino pure tutti i corsi che vogliono ma la loro gestione e la loro effettiva frequenza rimangano un fatto esterno all'orario di lavoro esclusivamente inerente i rapporti fra Regione e singolo lavoratore. All'azienda non si può chiedere né di organizzare al suo interno detti corsi né di costringere i lavoratori a frequentare quelli organizzati dalla Regione. L'orario di lavoro dell'apprendista può essere opportunamente ridotto in modo da consentire a questi la frequenza dei corsi ma tale frequenza, ripeto, deve rimanere estranea all'orario di lavoro. Aggiungo solo tre cose: 1) non mi parrebbe

scandaloso prevedere che il sacrificio in termini di tempo formativo sia equamente ripartito, per cui la riduzione di orario può essere limitata anche al 50% del tempo occorrente alla frequenza dei corsi mentre, la restante metà, l'apprendista dovrebbe sottrarla al suo tempo libero; 2) la formazione di base o trasversale non è compito delle Regioni (e tantomeno delle aziende): essa deve essere assicurata mediante un'opportuna riforma dei programmi dei normali cicli scolastici statali; 3) l'età minima degli apprendisti deve essere ridotta almeno in ipotesi limite in cui non vi sono le condizioni di un prosieguo del ciclo scolastico, altrimenti essa diventa un incentivo al lavoro nero. So di essere stato un po' drastico, ma in questa fase storico-economica bisogna riacquisire quella mentalità pragmatica che nel dopoguerra consentì al nostro Paese e al nostro sistema economico-sociale di dar vita al cd. Boom economico. Se e quando riusciremo a superare la fase acuta della crisi, potremo ricominciare a complicarci nuovamente la vita.

*\*Avvocato – Ufficio Legale Ancl*



## **Il contratto di apprendistato**

**Giovanni Cruciani \***

Il contratto di apprendistato negli anni è stato modificato continuamente. Venne introdotto nel nostro ordinamento con la legge del 1955 e questa norma lo definiva come quello “speciale rapporto di lavoro, in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire o a far impartire nella sua impresa, all'apprendista assunto alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima”. Il testo riportato nel virgolettato è l'articolo 2 della legge n. 25/55 e non ha bisogno di particolari interpretazioni o commenti; la norma si capisce anche semplicemente leggendola. La differenza tra le “vecchie” norme e le recenti tecniche legislative è sotto gli occhi di tutti. Si tratta di un contratto di lavoro che già all'epoca poteva essere definito a contenuto formativo e proprio per questo anche la retribuzione era riproporzionata al grado di preparazione che progressivamente veniva raggiunto dal lavoratore. L'imprenditore era un “maestro” per il giovane che, alla fine del percorso di apprendistato, quasi sempre veniva mantenuto in servizio se non avviava egli stesso una propria autonoma impresa, specie nel settore artigiano. Poi come è noto, il contratto è stato riformato e modificato negli anni per adeguarlo alla società ed al mondo del lavoro passando per la legge 196/1997, per la legge Biagi D. Lgs 276/2003 fino ad arrivare al testo unico del 2011 con modifiche già nel successivo anno 2012 con la legge Fornero, 92/2012. Il primo impianto normativo resta in piedi oltre 40 anni, poi

però i cambiamenti sono più serrati come possiamo notare dagli interventi normativi avanti richiamati. Ma per quale motivo? Le risposte possono essere molteplici e non è detto che la causa sia una sola: La tecnica legislativa scadente, il progetto non adeguato alle esigenze della società o del mondo produttivo, la complicazione dell'iter procedurale di attivazione solo per citarne alcune. Sta di fatto che per questi motivi oggi il contratto di apprendistato è in stallo o quasi. Viene comunque utilizzato come una delle ultime agevolazioni rimaste dato che via via quasi tutte vengono eliminate, ma con timore. La carenza di lavoro e la necessità di tenere occupati soggetti che fino a qualche anno fa venivano spinti in pensione, fa sì che ai giovani viene imposto di studiare per alcuni anni in più rispetto al passato, innalzando l'età dell'obbligo scolastico. La conseguenza è che si assiste al fenomeno per cui i lavoratori si affacciano al mondo del lavoro non più giovanissimi ed a costoro non può più essere proposto il contratto di apprendistato di un tempo con la retribuzione progressivamente crescente, ma occorre che sia previsto un compenso adeguato al fatto che un apprendista, magari laureato e coniugato, deve mantenere una famiglia. Ciò determina il cambiamento dello sviluppo retributivo con la previsione di un compenso che non aumenti più progressivamente nel tempo ma è semplicemente un sotto inquadramento di uno o due livelli inferiori a quello della qualificazione finale. Questo determina inevitabilmente anche un aumento di costi per le aziende diminuendo ancora di più l'interesse delle aziende verso questo contratto. Se non si vuole parlare in questa sede dell'aspetto formativo, della difficoltà di individuare un piano formativo adeguato, della compilazione del libretto formativo poiché si tratta di problemi amministrativi di cui il consulente del lavoro deve occuparsi e non se può o deve lamentare. Non può invece essere omessa la ritrosia dei giovani assunti alla frequentazione dei corsi di formazione con l'obiezione che più comunemente viene sollevata, che se si aveva l'intenzione di studiare veramente era preferibile rimanere in una scuola vera visto anche che l'offerta formativa che viene offerta in aula è scadente ed inutile. Inoltre non può nemmeno essere dimenticato che il datore di lavoro ragiona calcolando che la retribuzione costa più del passato, che l'aliquota contributiva è aumentata, che un mese e mezzo circa ogni anno di lavoro va per le ferie ed i permessi, che un altro mese circa se ne va altrettanto per la formazione obbligatoria. Ma allora: E' conveniente questo apprendistato? Conviene puntare su un giovane non formato visto l'investimento che su di lui deve essere fatto? Sono domande tutte queste che il datore di lavoro si pone insieme all'obiezione che spessissimo la formazione necessaria alle esigenze aziendali va poi ripetuta in azienda tanto quella obbligatoria non è adeguata e distante dalla realtà di lavoro. Che altro dire di questo che dovrebbe essere il contratto principe con il quale tanti giovani dovrebbero affacciarsi al mondo del lavoro? Probabilmente nulla se non attendere con pazienza e fiducia tempi migliori.

## **Il tirocinio formativo**

Occorre dire anzitutto che il tirocinio formativo non è un contratto di lavoro ma

consiste in un periodo di formazione utile all'acquisizione di nuove competenze da utilizzare per inserirsi o reinserirsi nel mercato del lavoro. Non si tratta quindi di un rapporto di lavoro e non si maturano pertanto contributi previdenziali ma vi è semplicemente una copertura assicurativa INAIL. La disciplina che regola i tirocini è di competenza regionale e questo complica la gestione soprattutto perché occorre conoscere la disciplina prevista in ogni regione dove le aziende operano e non sempre le procedure né tanto meno la modulistica da seguire è uniforme su tutto il territorio nazionale. Questo se vogliamo costituisce un limite, causando incertezze e complicazioni. In una realtà del mondo del lavoro che dovrebbe andare verso la semplificazione questo costituisce anche un controsenso non giustificabile. I tirocini sono curriculari ed in questo caso sono promossi dalle università o dalle scuole e vengono svolti all'interno del percorso formativo; oggettivamente le imprese non accolgono bene questo tipo di inserimento perché troppo breve e non investono nemmeno nella risorsa che accolgono in azienda, vista soprattutto come un fastidio ed una perdita di tempo. L'altro tipo di tirocinio è così detto extracurricolare comprendendo sia i soggetti che hanno conseguito un titolo di studio sia il caso dei soggetti disoccupati che debbono essere reinseriti nel mercato del lavoro con tirocini quindi finalizzati allo inserimento o reinserimento nel modo produttivo o direttamente rivolti ad inoccupati e/o disoccupati. Altre tipologie di tirocinio vengono rivolte a soggetti disabili o finalizzati allo svolgimento della pratica professionale per l'accesso alle professioni ordinarie o infine rivolte alle attività estive. A seguito di quanto previsto nella legge 92/2012 la Conferenza Stato Regioni e Province autonome ha elaborato le linee guida del 23 gennaio 2013 finalizzate a stabilire degli standard minimi ed uniformi in tutta Italia per i tirocini formativi e di orientamento, i tirocini di inserimento o reinserimento per categorie svantaggiate. È previsto nelle linee guida il riconoscimento di un'indennità risarcitoria minima per le attività svolte dal tirocinante, in assenza della quale è prevista anche la sanzione amministrativa dell'ammenda di importo da 1.000 a 6.000 euro. I datori di lavoro che hanno sedi in più regioni possono fare riferimento alla normativa della regione dove è la sede legale e possono accentrare la comunicazione obbligatoria al centro per l'impiego. Infatti non va dimenticato che è dovuta questa comunicazione per tutti i tirocini tranne quelli curriculari e dovuta con le consuete modalità al centro per l'impiego. Si segnala anche la circolare del Ministero del Lavoro 35/2013 laddove viene precisato che è facoltà del datore di lavoro di scegliere di applicare la disciplina del luogo di svolgimento del tirocinio. Fino a qualche tempo fa il tirocinio formativo era completamente ignorato e poco interessante per le aziende mentre oggi, almeno dal mio piccolo punto di osservazione, posso rilevare un interesse crescente verso questa forma di inserimento lavorativo. Probabilmente questo è dovuto sia alla crisi economica ed alla mancanza di commesse che non sembra per nulla in via di soluzione e dall'altra dall'impossibilità da parte delle piccole aziende di avere accesso al contratto a termine visto il limite imposto di recente del 20% a fronte di una notevole sanzione in caso di violazione di tale limite. Le grandi aziende non sentono affatto tale limitazione potendo giocare sui grandi numeri mentre le medio piccole hanno difficoltà con i loro numeri ad instaurare



contratti a termine ripiegando verso forme alternative. È un dato di fatto che l'incertezza sul futuro o sulla conferma delle commesse fa sì che non vi è negli imprenditori nessuna spinta verso impegni a lungo termine con il personale dipendente quale potrebbe essere il contratto a tempo indeterminato. Infatti a nulla serve la mitigazione dell'efficacia dell'articolo 18 della legge 300/70 in quanto se è vero che la reintegra nel posto di lavoro si fa sempre più lontana cresce invece l'impatto economico del licenziamento prima di tutto con il ticket introdotto sempre dalla legge 92/2012 e poi dall'indennità risarcitoria che arriva o meglio può arrivare a cifre importanti. Questo, insieme all'incertezza dei mercati, fa sì che gli imprenditori vorrebbero sempre più rapporti di lavoro non definitivi e flessibili in controtendenza invece con gli interventi normativi già fatti o che sono in procinto di essere approvati. Questo sta rivalutando l'utilizzo anche del tirocinio formativo fino ad ora poco utilizzato.

*\*Consulente del Lavoro*



## **Possono essere apprendistato e tirocinio utili ai giovani?**

**David Trotti \***

Dal 1955 ad oggi questa è la domanda che in molti si pongono nel tentativo di trovare una soluzione al lavoro giovanile. Una risposta che costantemente indica due direzioni i tirocini e l'apprendistato. Una risposta che cerca di coniugare lavoro e formazione. Il contratto per eccellenza in quest'ottica è stato ed è quello di apprendistato. L'apprendistato è stato fino al 2003 un contratto facile da gestire, ma che ha avuto nel corso degli anni un temibile concorrente: il contratto di formazione e lavoro che attraeva molti giovani ed aziende per la sua semplicità. Formazione e lavoro che è stato poi spazzato via dalla commissione europea che lo ha tacciato di coprire aiuti di stato. Nel 2003 è intervenuta la legge Biagi che lo ha riformato e poi la riforma del Titolo V della costituzione che ha reso la formazione una prerogativa regionale. Dopo il 2003 e soprattutto negli ultimi anni l'apprendistato è divenuto un contratto di difficile gestione nel suo intreccio tra legge nazionale, legge regionale e contrattazione collettiva; considerando poi che ognuno di questi tre pilastri ha le sue particolarità territoriali e di comparto. Nel 2011 infine nasce la legge che regola l'apprendistato il famoso testo unico che, a parere di chi scrive, è pieno di ambiguità e di termini poco chiari. Basti ricordare che pochi mesi dopo la sua promulgazione dovette intervenire la legge Fornero per chiarire il regime del preavviso nell'apprendistato. Non parliamo poi delle leggi regionali sull'apprendistato che nelle intenzioni

dovevano essere allineate con le linee guida (che tutte le regioni avevano contribuito ad emanare), che invece, credo di poter dire con certezza, hanno assunto connotazioni che hanno poco a vedere con quella standardizzazione al punto che oggi: "regione che vai apprendistato che trovi", con una complessità ed una articolazione che (per chi ha più sedi in regioni diverse) rendono veramente articolato il regime applicativo concreto. I ccnl poi per alcuni aspetti sono lacunosi ed in molti stante la difficoltà in cui versano le relazioni industriali sono fermi per quanto riguarda l'apprendistato ad era preistoriche. E' questo il lato oscuro. Passando però al lato illuminato della luna, non possiamo non dire che se l'apprendistato lo si considera aldilà della farraginosità burocratiche, esso rappresenta una fortissima opportunità sia per le aziende che per i lavoratori, perché permette di formare personale con un costo proporzionale allo sforzo della formazione. Allora, in base a tutto questo, la domanda importante nella vita è: Come possiamo far uscire dallo stallo il contratto? Ricordo, ai lettori, che il mio compito in questa rubrica è quello di fondere i contrari ed i favorevoli. Credo che un primo passo sia quella di pensare due apprendistati diversi, il primo rivolto alle grandi aziende che hanno strutture e capacità formative proprie, ed il secondo per le piccole e micro aziende, che non hanno una complessità organizzativa adeguata alle problematiche complesse che la formazione richiede, stante anche l'impossibilità delle regioni (causa budget) di affiancarle in questo. La regione potrebbe invece fare molto dal punto di vista del bilancio delle competenze e della certificazione dei saperi. Dimenticavo di dire che quanto stiamo ipotizzando non riguarda l'apprendistato di primo tipo (qualifica o diploma) che dovrebbe rimanere una tipologia a se e fare pendant con il tirocinio curriculare e con la fine degli studi fatti a scuola (qui consiglio di andare a rivedere quello che era ciò che si chiamava avviamento) e che rappresenta una prerogativa regionale. Per quanto riguarda l'apprendistato di alta formazione credo che lasciare la libertà ad enti ed aziende di regolarlo sia un assoluto vantaggio. Premesso ciò torniamo alla nostra proposta che è quella di scindere l'apprendistato come proposta formativa in due vie quello per le aziende con più di 50 dipendenti e quello per le aziende con meno di 50 dipendenti. La regione attraverso la certificazione delle competenze da farsi annualmente certificherebbe il percorso formativo anche a vantaggio dei limiti europei e per evitare il problema degli aiuti di stato dei contratti di formazione e lavoro. Si potrebbero dire altre cose che però voglio gettare nel dibattito come brainstorming: immaginiamo un apprendistato in cui il dipendente viene retribuito un po' meno quando effettua le ore di formazione allo stesso modo con cui la legge 78 del 2014 ha statuito che le ore di formazione per il primo tipo di apprendistato vengano pagate almeno il 35 % della retribuzione ordinaria. Questo favorirebbe molto le aziende (e penso a quelle piccole), che se decidessero di pagare loro la formazione trasversale potrebbero, inoltre, compensare le somme pagate per la formazione con i contributi. Si potrebbe poi consegnare al lavoratore apprendista che ha

terminato il periodo di formazione/apprendistato senza aver proseguito il contratto una dote pari ad un certo sgravio contributivo per una assunzione, con un datore diverso da quello con cui aveva effettuato il contratto di apprendistato, se a tempo determinato pari al 10% per 12 mesi (i numeri fungono solo da esempio) e pari a tutta la contribuzione ordinaria per 12 mesi se viene assunto a tempo indeterminato. Si dovrebbe poi fare in modo che le linee guida avessero un effetto cogente per tutte le regioni. Finito con l'apprendistato vorrei passare al tirocinio dicendo subito che anch'esso soffre del problema del titolo V della costituzione. Difficoltà sicuramente inferiori a quelle dell'apprendistato anche se per realizzarlo soprattutto su più regioni bisogna armarsi di santa pazienza. Del tirocinio non cambierei nulla in particolare, se non il fatto che le linee guida devono divenire cogenti ed essere applicate integralmente, lo lascerei come primo momento di contatto con l'azienda per gli inoccupati, dando a coloro che lo svolgono una dote decontributiva importante. Per ogni tirocinante che venga assunto dall'azienda con cui ha fatto tirocinio con contratto a tempo determinato proporrei un'agevolazione dell'1,4% (in soldoni non si pagherebbe la contribuzione aggiuntiva) e invece qualora venga assunto con contratto a tempo indeterminato 24 mesi di contributi pari a zero.

*\*Consulente del Lavoro*



## **Apprendistato e tirocini: il fallimento del sistema delle linee guida**

**Renzo La Costa\* \*\***

Più o meno, funziona così: il Legislatore (nazionale) emana una legge in materia di lavoro – spesso di riforma della riforma, della riforma, della riforma.... di una precedente legge, perché avverte (solitamente –anzi – strutturalmente in maniera tardiva) la necessità di mettere mano a qualcosa che non funziona. (Es.: per capire che la legge Biagi sull'apprendistato non funzionava - nonostante tutti gli osannamenti diffusi e tutti gli aggiustamenti in corso d'opera a botte di interventi legislativi e prassi amministrativa estremamente costruttivi - ci sono voluti appena dieci anni: un lusso di riflessione che sicuramente il mercato del lavoro italiano si può ampiamente permettere. Quindi, si fa una legge (giusta o nuovamente sbagliata che sia) e ci si accorge che per l'attuazione di una parte di essa, occorre la parte recitata dalle regioni (benedetta riforma del titolo V^ della Costituzione che ha imbrigliato –di fatto e senza tema di smentita - l'intero sistema legislativo). Che si fa? Entra in campo la Conferenza delle Regioni, che per fare in modo che la legge nazionale trovi adeguata attuazione nelle legislazioni regionali, senza sconvolgimento alcuno e per allontanare lo spettro o la tentazione di legislazioni

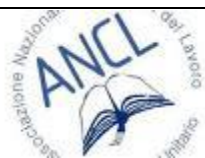
territoriali disarmoniche se non addirittura in contrasto con quella nazionale, si riunisce per scrivere le linee guida, che dovrebbero essere il cerchio entro il quale agire legislativamente sul singolo territorio regionale. Il risultato – in materia di apprendistato e tirocini – è sotto gli occhi di tutti. Quando dico in materia di apprendistato e tirocini, intendo dire che non è bastato il flop delle normative regionali sull'apprendistato (ognuna per suo conto, ognuna da repubblica indipendente) ma, visto il successo sull'apprendistato che - preso regione per regione funziona alla grande - si replica con i tirocini formativi. Quanto all'apprendistato: la formazione di base e trasversale deve essere tesa – oltre che alle condivisibili conoscenze della sicurezza su lavoro, della contrattazione collettiva ecc – soprattutto al recupero del deficit scolastico: cioè a dire: lo Stato mi licenzia come maturo uno studente prossimo lavoratore con dei deficit culturali, dei quali riversiamo tutti gli oneri sul primo datore di lavoro che capita. Che però, non deve preoccuparsi in quanto a oneri da sopportare: ci pensano le Regioni, con appositi corsi, ulteriormente gravanti sulla collettività. Non fa niente se in quei corsi vengono messi insieme apprendisti camerieri, metalmeccanici, marmisti e idraulici. Non fa niente se si occupano le ore di formazione a vedere un filmato: l'importante è partecipare. Per cui ci ritroviamo regioni con diverse ore da destinare alla formazione esterna, regioni in cui è obbligatoria la formazione esterna ma altre in cui puoi fare valere la tua capacità formativa interna e farti invece la formazione in azienda, regioni che ti chiamano alla formazione entro i 45 giorni, e regioni che non ti pensano proprio nè entro i 45 giorni né dopo, regioni entro le quali puoi aver partecipato alla formazione esterna almeno per 80 ore, altre almeno per 60 altre ad libitum. Con il risultato che un medesimo apprendista idraulico, lo avremo qualificato con 20 sistemi diversi, l'uno più deficitario dell'altro, ma sempre idraulico è. Per non parlare delle deficienze dell'attuale testo unico – altro soggetto legislativo particolarmente osannato (deficienze: non in senso di mancanze, ma nel vero senso stoltezza) come quando – a solo titolo di esempio – viene previsto il “divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo” (art. 2 c.1 lett l dlgs 167/119) con il quale si applica anche all'apprendista la necessità di una giusta causa o un giustificato motivo per recedere dal rapporto di apprendistato con dimissioni. Assurdità che non hanno eguali, davvero impareggiabili. I tirocini formativi non si sono rivelati da meno. Grazie all'utilità e ai vicoli concordate nelle linee guida emanate dalla medesima conferenza delle

Regioni, ogni regione ha fatto per conto proprio. Indennità estremamente diverse, modalità di attuazione con grandi differenze sostanziali, numero dei tirocinanti ospitabili in rapporto all'organico aziendale da “fai da te”. Qualche esempio: quanto alle indennità, si è nauseata anche l'Associazione dei Direttori del Personale (AIdp/ v. corriere della sera 15/9/2013) eccependo le ingiustificate differenze da regione a regione, tra i trecento e seicento euro mensili, a seconda di dove càpiti. Un' autentica giungla, alla faccia delle linee guida. Un'altra regione (senza fare nomi, la regione Piemonte) che è riuscita a legare l'indennità spettante al tirocinante (udite udite) in rapporto alle ore di impegno: 300 euro in caso di impegno fino a 20 ore settimanali, 600 euro in caso di impegno full time; È evidente quindi, come lo scambio tra le parti legittimato dalla norma sia retribuzione contro prestazione, addirittura qualificata in termini quantitativi e proprio come qualsiasi rapporto di lavoro dipendente. Stabilire una correlazione tra prestazione e compenso, pare legittimare un abuso strutturale dell'istituto. Per non parlare di quelle regioni, che hanno giustamente pensato di ridurre sensibilmente l'indennità da corrispondere al tirocinante, se quest'ultimo – a causa del suo impiego orario nella giornata – risulta destinatario di buoni pasto. Una ciotola diminuisce (per legge) l'elemosina. Altra Regione (senza fare ulteriori nomi, ancora la Lombardia) non potendo svincolarsi dai limiti numerici dei tirocinanti ospitabili in rapporto alla *forza lavoro* presente in azienda (dicono ad es. le linee guida: “*unità operative con non più di cinque dipendenti: un tirocinante*” intendendo evidentemente per “dipendenti” lavoratori con contratto di lavoro subordinato) che s'inventa? Si allarga la base di calcolo (deliberazione X/825 del 25.10.2013): vale cioè inserire nella base di calcolo aziendale dell'unità operativa anche il titolare o i titolari, i coadiuvanti d'impresa, i lavoratori assunti a termine, i collaboratori non occasionali. Si allarga la base di calcolo e magicamente si moltiplicano i tirocinanti ospitabili. Non si vede la ragione, a questo punto, del perché non includere nella base di calcolo inerente l'unità operativa ospitante anche i condomini, i parrocchiani ed i soci del club dei bocciatori. Non ultima, la chicca che la conferenza delle regioni si è precipitata a trascrivere pedissequamente nelle proprie linee guida (questa riveniente dalla espressa previsione della Legge 92/2012) per la quale al lavoratore percettore di una qualsiasi indennità a carattere di ammortizzatori sociali, non è dovuta alcuna indennità per il tirocinio. Si pretende cioè che un percettore di indennità di mobilità o cassa integrazione, letteralmente affannato quotidianamente alla ricerca di una nuova occupazione o di una

integrazione della sua indennità da ammortizzatore sociale, affinché possa portare a casa una paga minimamente dignitosa, si debba prestare ad un tirocinio (come consentito) di 12 mesi, senza percepire una lira. Questa norma deve essere definita con il suo vero nome: istigazione a delinquere. Perché è molto probabile che quel lavoratore accetti di mettere a disposizione del “soggetto ospitante” la propria esperienza professionale con una indennità al nero, eludendo per dodici mesi l'assunzione che gli competerebbe, con buona pace anche per la contribuzione. A tutto ciò narrato – cui andrebbero aggiunte innumerevoli discrasie evidenti in questa o quella regione, autenticamente da pelle d'oca – deve aggiungersi una riflessione di fondo: ad una conferenza delle regioni – avente il nobile intento di uniformare e uguagliare, partecipano rappresentanti autorevoli delle singole regioni, che nel complesso organizzativo hanno un costo non indifferente per la collettività. I medesimi rappresentanti delle regioni, portano nelle proprie rispettive regioni le linee guida appena covate, e ne nascono tanti provvedimenti quanti di diverso la fantasia umana può produrre. Anche questo ha dei costi notevoli per la collettività, con l'aggiunta del disastro applicativo per imprese e datori di lavoro che non può avere quantificazione certa, ma significativamente spaventosa. Per questo guazzabuglio artatamente tenuto nel silenzio, un rimedio semplice semplice ci sarebbe, ove davvero fossimo in uno Stato fondato sull'efficienza: se la conferenza delle Regioni ha emanato delle linee guida a valere per tutte le regioni, posto un anno di tempo, la medesima conferenza delle regioni dovrebbe essere posta in grado di monitorare l'operato delle regioni stesse, e verificare – anche con poteri d'intervento – se le regioni si sono sostanzialmente attenute alle direttive o meno, esercitando poteri sostitutivi in caso di deviazioni. La soluzione sembra addirittura lapalissiana tant'è semplice e quanto potrebbe essere efficace. Ma, mi dicono, che un certo signore, peraltro degno di rispetto, non condivide una tale soluzione, avendo già da tempo così enunciato: “*I problemi non possono essere risolti dallo stesso livello di conoscenza che li ha creati*”. Quel signore si chiamava Albert Einstein (1879-1955). A questo punto, mi arrendo.

*\*Ispettore del Lavoro*

*\*\* Le considerazioni espone sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione pubblica di appartenenza*



# DIVERSAMENTE

IL PENSIERO DIFFERENTE CHE ARRICCHISCE LA MENTE