



Audizione informale sulla proposta di legge C. 2902 recante modifiche al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e altre disposizioni concernenti la disciplina del contratto di apprendistato

presso XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei Deputati

Memoria UIL

Gentile Presidente, Onorevoli Deputate e Deputate,

grazie per questa audizione che ci offre l'opportunità di esprimere la nostra posizione sull'apprendistato, che riteniamo da sempre la tipologia contrattuale migliore di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

Purtroppo, come evidenziato anche nella presentazione della proposta di legge oggetto dell'odierna audizione, questo contratto è utilizzato in maniera molto, troppo, limitata considerando soprattutto l'alto bacino di giovani compresi nell'età a cui potrebbe essere applicato che, invece, si ritrovano ad essere disoccupati, Neet e laddove hanno una occupazione, questa è prevalentemente precaria.

Conosciamo bene gli effetti occupazionali della pandemia sui giovani. In tanti hanno perso un lavoro per mancate proroghe e rinnovi di contratti a termine. In tanti sono stati lasciati a casa, senza un euro, perché occupati con "finti" tirocini.

Quanto bisogna ancora chiedere a tutti questi giovani? Crediamo che sia arrivato il momento di dire definitivamente basta alla "precarietà". Gli strumenti per l'accesso delle giovani generazioni che si affacciano al mondo del lavoro, devono assicurare loro la possibilità di imparare una professione/mestiere, ma con la prospettiva di una stabilità lavorativa.

Quando parliamo di contratto di apprendistato, parliamo di quello strumento indispensabile quando si inizia un lavoro mai fatto prima, che permette alla/al giovane di "apprendere", attraverso formazione e lavoro, con la prospettiva di una stabilità lavorativa alla sua scadenza. In questo contratto si racchiudono due aspetti fondamentali e forse sottovalutati: l'investimento del datore di lavoro alla crescita professionale del giovane e l'aspettativa del giovane alla stabilizzazione. Si tratta pur sempre di un contratto di lavoro e come tale è a prestazioni corrispettive, ma con un forte incentivo economico e contributivo per il datore di lavoro dovuto essenzialmente al fatto che il giovane è neofita e necessita di una adeguata e temporanea formazione che la vigente legislazione fissa a 3 anni, salvo alcuni casi specifici in cui si arriva a 5.

Allo stesso tempo, però, il giovane "paga" il prezzo della mancanza delle sue conoscenze con una retribuzione più bassa di quella di un suo collega che è già in possesso della qualifica. Quindi,

possiamo dire, che il nostro ordinamento attraverso meccanismi che sono fortemente incentivanti per il datore di lavoro sul versante retributivo e contributivo, permette un altissimo utilizzo di questo contratto di ingresso.

Purtroppo, però, non è così. I dati Inps e delle comunicazioni obbligatorie sul numero dei contratti di apprendistato attivati, si mantengono annualmente molto bassi e si ricorre molto di più a contratti a termine e a tirocini extracurricolari.

E' evidente, e lo abbiamo più volte ribadito, che il tirocinio extracurricolare riveste maggiore interesse per i datori di lavoro rispetto all'apprendistato, sia in termini di costi per l'evidente esborso economico quasi nullo in caso di tirocinio, sia in termini burocratici. Sul tirocinio extracurricolare, su cui interverranno le nuove Linee Guida di cui auspichiamo un confronto anche con le Organizzazioni Sindacali, occorre trovare soluzioni e misure che indirizzino questo strumento ad una corretta applicazione contrastandone abusi e distorsioni. Solo così si spingerà per un utilizzo maggiore dell'apprendistato.

Dall'altra sul versante dell'apprendistato occorre intervenire, secondo noi, su due versanti che non collimano con le modifiche inserite nella proposta di legge C.2902.

Non riteniamo che sia sufficiente aumentare semplicemente il numero dei giovani assunti con il contratto di apprendistato, ma lavorare per garantire loro anche la stabilizzazione al termine del percorso di formazione-lavoro. L'innalzamento della percentuale di conferma dal 20% al 33% va in questa direzione.

Per raggiungere questi obiettivi, è necessario secondo la UIL, agire su due fronti. Innanzitutto, la **semplificazione** di questo contratto. Serve una maggiore semplicità di attivazione ed una riduzione dei passaggi burocratici necessari alla sua stipulazione e a quella del piano formativo come ricordato anche nella prefazione di questo progetto di legge. L'eccessiva burocrazia è un forte deterrente all'attivazione di questo contratto, soprattutto per le piccole imprese tanto importanti nel nostro sistema produttivo, rendendone difficoltosa l'accensione e, conseguentemente, il "decollo". Il mercato del lavoro ha bisogno di poche e chiare regole, non di complicità e cavilli procedurali che sono i veri complici di quell'effetto sostitutivo di questo contratto con altri istituti più snelli e meno costosi oltretutto maggiormente precari.

L'obiettivo della semplificazione non riteniamo essere compatibile con la proposta di costituzione di una Piattaforma ad hoc pensata per la gestione dei contratti di apprendistato. Il nostro ordinamento dispone da decenni di strumenti di gestione dei contratti che ne garantiscono la tracciabilità e trasparenza, nonché il monitoraggio amministrativo. La Piattaforma costituirebbe l'ennesimo onere burocratico che disincentiverebbe ulteriormente l'attivazione dell'apprendistato per i datori di lavoro. Ciò che serve è semplicemente una maggiore verifica sulla corretta attuazione del contratto da parte dei tanti soggetti preposti.

Lo sgravio contributivo che la vigente legislazione prevede per l'apprendistato è estremamente alto oltretutto se si considera che è unito anche ad una retribuzione da corrispondere al lavoratore/trice che è più bassa fino a due livelli rispetto alla qualifica da raggiungere al termine del percorso o in base al criterio della percentualizzazione. L'idea della proposta di legge di introdurre uno sgravio del 100% e la possibilità di recesso ad nutum ogni anno con restituzione di una percentuale dello sgravio goduto, non ci convince. Ciò in quanto l'introduzione di uno sgravio contributivo totale durante

l'apprendistato e la possibilità di recesso anticipato ad nutum, costituiscono l'asse portante degli strumenti incentivanti le assunzioni per qualunque datore di lavoro, ma a quale prezzo per il giovane che intravede nell'apprendistato una possibilità di futura stabilizzazione? E' chiaro che con queste modifiche assisteremo ad una maggiore e più semplice flessibilità in uscita, con un aumento del turn-over giovanile, a danno di quella auspicata stabilizzazione a cui dovrebbe tendere questo contratto. Apprendistato a termine quindi!

Diversamente dai contenuti della proposta di legge oggetto di audizione, siamo convinti che per raggiungere l'obiettivo della stabilizzazione, ferme restando le vigenti aliquote contributive durante il periodo di apprendistato, occorra **introdurre uno sgravio contributivo totale del 100% nel biennio successivo al termine dell'apprendistato** decorrente dall'inizio della stabilizzazione, in luogo del vigente sgravio contributivo del 10% previsto solo per il primo anno di stabilizzazione.

Per la UIL occorre contrastare la precarietà e la disoccupazione giovanile, e non incentivarla ulteriormente. Tra l'altro la contrattazione già si è fatta carico di rispondere ad esigenze di apprendistato anche stagionale proprio per permettere un'entrata "seria" di giovani in un mondo del lavoro eterogeneo.

Riteniamo che trattare attraverso singole proposte di legge il variegato mondo delle forme di ingresso del mercato del lavoro, non sia la giusta soluzione. Il tema della riduzione della precarietà e dell'incremento occupazionale stabile per i nostri giovani, deve passare attraverso una riforma complessiva con una visione di insieme delle criticità del sistema. Lo stesso Ministro Orlando, nella recente audizione sulle forme di ingresso nel mercato del lavoro, evidenzia la necessità di riprendere il tema nella sua interezza per discutere, anche con le Parti Sociali, di come contrastare la precarietà e lo sfruttamento dei nostri giovani.

Roma, 26 aprile 2022