

APPRENDISTATO NELL'ARTIGIANATO L'emergenza dell'occupazione giovanile nel Mezzogiorno

di Tommaso Germano

E' noto che l'art. 46 del provvedimento legislativo, licenziato dalle Camere il 3/3/2010 (e non firmato dal Presidente della Repubblica per motivi diversi da quelli che oggi ci occupano) è intitolato *"Differimento di termini per l'esercizio di deleghe in materia di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione e apprendistato e di occupazione femminile"*.

In particolare, il comma 1, nel prevedere la sostituzione del comma 30 dell'art. 1 della L. 24/12/2007 n. 247 dispone che: *"Il Governo è delegato ad adottare entro 24 mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, in conformità dell'art. 117 cost. e agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e Bolzano e alle relative norme di attuazione e garantendo l'uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di*

- a) servizi per l'impiego;
- b) incentivi all'occupazione;
- c) apprendistato ...".

Non servono molte parole per illustrare - quindi - che l'occasione odierna è altrettanto attuale per accedere con immediatezza alla valutazione dell'emergenza dell'occupazione giovanile nel Mezzogiorno.

Doveroso è ricordare che in una recente intervista al quotidiano *IlSole24Ore* (30/3) il Ministro del lavoro ha ricordato che la *"evoluzione"* del diritto del lavoro (già come ipotizzato da Marco Biagi) prevede *"... una base minima di diritti, regolati da norme inderogabili di legge (il 12/9/2009 aveva parlato di "Salario, salute e sicurezza") mentre affida la modulazione di molta tutela alle intese di categoria, di territorio o di azienda alle parti sociali in modo che si adattino flessibilmente alle diverse condizioni soggettive o oggettive ..."*.

E' stato ribadito - a più riprese - dal prof. Tiraboschi che: *"Lavoratori e imprese hanno bisogno di un quadro di regole semplici, sostanziali più che formali, accettate e rispettate in quanto contribuiscono a cementare rapporti di fiducia e un clima di fattiva collaborazione nei luoghi di lavoro."*

Un'economia competitiva, fondata sulla conoscenza, deve poter contare su lavoratori il cui potere contrattuale poggia sulle loro qualità professionali e capacità di adattamento piuttosto che su un sistema di garanzia ingessate".

L'occasione odierna è propizia per sentire dalla viva voce dei rappresentanti dell'Artigianato quali orientamenti emergano dal settore, considerato che l'ultima parte del II comma dell'art. 47 D.lgs. 276/03 prevede espressamente: *"La presente norma non si applica alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 4 della L. 8/8/1985 n. 443"*.

L'interpretazione più agevole è quella di intendere che l'*"esclusione"* attenga

solo al “numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere ...” (comma 2) e che non attenga al contenuto del comma 1 tanto più che il comma 1 del successivo art. 48 (in tema di “diritto-dovere” di istruzione e formazione) ribadisce il contenuto della norma “in tutti i settori di attività”.

Viene - a questo punto - al centro della discussione l’art. 4 della su citata legge 443/1985: “L’impresa artigiana può essere svolta anche con la prestazione d’opera di personale dipendente diretto personalmente dall’imprenditore artigiano o dai soci, sempre che non superi i seguenti limiti:

a) per l’impresa che non lavora in serie: un massimo di n. 18 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 9 ...;

b) per l’impresa che lavora in serie, purchè con lavorazione non del tutto automatizzata: un massimo di 9 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 5 ...;

c) per l’impresa che svolge la propria attività nei settori delle lavorazioni artistiche, tradizionali e dell’abbigliamento su misura: un massimo di 32 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 16 ...;

d) per l’impresa di trasporto: un massimo di 8 dipendenti;

e) per le imprese di costruzioni edili: un massimo di 10 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 5 ...”.

Può essere interessante citare che nel “Progetto di semplificazione degli artt. 2087 - 2134 sui rapporti individuali di lavoro”, il comma 71 dell’art. 2130 (nella Sezione IV - Disciplina speciale dei rapporti di lavoro e formazione), prevede espressamente che: “L’apprendista deve essere assegnato ad un lavoratore qualificato o specializzato, operante stabilmente nell’azienda, cui compete la funzione di tutor. Il numero degli apprendisti non può superare quello dei lavoratori qualificati o specializzati operanti nell’azienda. Nell’impresa

artigiana, limiti diversi possono essere stabiliti dalla contrattazione collettiva”.

Interessante appare - in proposito - che, rispondendo ad un quesito posto dagli industriali del vetro, in data 2 aprile u.s., il Ministero del lavoro ha previsto che, nei gruppi aziendali, gli apprendisti possono essere assunti nei limiti dei lavoratori qualificati, appartenenti a tutto il gruppo e non solo dell’azienda che procedere alla loro assunzione.

Non si può tacere che tale interpretazione ingenera più di una perplessità nella misura in cui - ancora una volta - si indirizza a far prevalere un dato numerico piuttosto che su una concreta valutazione delle realtà formative che il “gruppo” poi assicura.