

Progetto CISS

I CAMBIAMENTI NEL TEMPO DI LAVORO E UNA NUOVA CONCEZIONE DEL TEMPO DAL PUNTO DI VISTA INDIVIDUALE E COLLETTIVO

Ricerca su nuove forme di organizzazione del lavoro e aspettative individuali

Giugno 1998

Modelli di entrata dei giovani nel mercato del lavoro con riguardo all'orario e alla formazione nell'impresa tradizionale

di *Fabrizio Bano*

Sommario: 1. La formulazione di un'ipotesi ricerca: dal concetto di "ingresso" a quello di "percorso" - 2. Analisi delle tipologie - 2.1 Le attività a contenuto formativo non costituenti rapporto di lavoro subordinato - 2.2 L'apprendistato - 2.3 Il contratto di formazione e lavoro - 2.4 Il lavoro temporaneo - 3. Il ritiro dalla vita attiva - 4. Alcune notazioni sul nuovo modello

1. La formulazione di un'ipotesi ricerca: dal concetto di "ingresso" a quello di "percorso"

Il concetto di "ingresso" nel mercato del lavoro presuppone una sequenzialità cronologica tra due fasi fra loro ben distinte: *a*) fase scolare dedicata all'istruzione; *b*) fase lavorativa dedicata alla produzione. La linearità di questa sequenza non viene nella sostanza alterata se si introduce un'ulteriore distinzione tra istruzione e formazione professionale, quest'ultima - come è noto - denotata da una problematica ambivalenza giacché per i metodi ed i contenuti si colloca nella fase *a*), ma funzionalmente appartiene alla fase *b*). Secondo questa impostazione la sequenza completa può allora prevedere: fase *a*) istruzione scolastica - fase *a1*) formazione professionale - fase *b*) inizio di un'attività lavorativa. L'effettivo "ingresso" nel mercato del lavoro, seguendo questo schema, si ha chiaramente solo quando si accede alla fase *b*) che, ai fini di quest'indagine, contrassegniamo con la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato; su tale contratto si innesta un sistema di tutela «costruito sull'asse continuità *del* lavoro e permanenza *sul* lavoro»¹, che la legge e la contrattazione collettiva traducono in regole ispirate alla massima inclusività soggettiva ed oggettiva. In via preliminare si impone, inoltre, l'ulteriore precisazione che, nella legislazione lavoristica meno recente, la

¹ Veneziani 1998, p. 5.

condizione di "giovane" ha rivestito giuridico rilievo rispetto all'ingresso nel mercato solo in quanto collegata ad un rapporto di lavoro in forma subordinata, ed in ogni caso era una condizione circoscritta quasi esclusivamente all'area disciplinata dalla normativa sull' apprendistato (artt. 2130-2134 c.c. e l. n. 25 del 1955)².

Le pagine che seguono intendono contestare la perdurante validità di tali assunti sulla scorta di una sintetica ricognizione di alcune delle principali modifiche, sul piano legislativo e negoziale, che impongono la ricerca di nuove e più comprensive chiavi di lettura. Si vuole, in altre parole, dar conto delle ragioni che sostanziano la tesi secondo cui «l'intreccio scuola - formazione - lavoro rappresenti un *continuum di opportunità* variamente articolate, in un processo non più sequenziale, bensì circolare, fruibile con modalità e tempi scanditi non da ritmi prevedibili, ma estremamente collegati alle varianze delle possibilità di inserimento lavorativo e ai progetti individuali di vita e di lavoro»³. All'immagine di una porta d'ingresso sempre aperta che si attraversa *una tantum* nella vita con in mano un diploma od una laurea, si propone di sostituire quella di un percorso variamente scandito da fasi o tempi che si alternano, delimitati da confini molto permeabili, senza sottovalutare i rischi che la circolarità virtuosa si trasformi in un circuito di precarietà e marginalità sociale e professionale per chi si accinge a compiere tale percorso. Questo comporta la messa in discussione della fase *b*), nel senso che intraprendere un'attività lavorativa subordinata non sarebbe più la conclusione del percorso nei termini sopra tracciati.

Nel dar corso a quest'indagine dedicheremo attenzione agli aspetti regolativi connessi all'orario di lavoro e alla formazione professionale, anticipando già che, per una più precisa ricostruzione d'insieme, al concetto di "orario" verrà spesso preferito quello, più ampio e generico, di "tempo". Il campo di investigazione è limitato alla normativa riferibile all'impresa industriale di tipo tradizionale, con esclusione del settore agricolo e di quello dei servizi. Non ci si soffermerà perciò nemmeno sul vasto fenomeno del lavoro autonomo c.d. di seconda generazione, che costituisce l'altro ampio capitolo dei modelli di entrata dei giovani nel mercato del lavoro. Con tali limitazioni l'indagine propone una prima parte in cui si analizzano le varie tipologie di lavoro (e di attività) che l'ordinamento prevede per il soggetto "giovane", una seconda parte dedicata ad alcune riflessioni generali sulle implicazioni della summenzionata obsolescenza del modello concettuale classico (fase *a* - fase *b*).

2. Analisi delle tipologie

2.1 Le attività a contenuto formativo non costituenti rapporto di lavoro subordinato

² Mengoni 1982.

³ Rapporto Isfol 1997, p. 326.

La più valida conferma che la rigida suddivisione in fase scolare e fase lavorativa è in via di superamento si ritrova nella volontà del legislatore più recente di promuovere relazioni fra giovani ed imprese all'interno di progetti formativi, generalmente gestiti in forma tripartita, con attenzione specifica alla dimensione locale del problema occupazionale. Si tratta di tipologie rivolte ad un primo contatto del giovane con l'impresa, prodromico alla costituzione di un rapporto di lavoro subordinato. Tali tipologie, infatti, non possiedono nessuno dei tratti caratteristici della fattispecie di subordinazione - qualificazione che viene negata per espressa volontà del legislatore - e ciò rende, come sopra accennato, impraticabile l'impiego della nozione giuridica di orario di lavoro, stante la diversa natura giuridica dei rapporti a cui danno luogo. Le tipologie di seguito esaminate sono: *a)* il tirocinio formativo e di orientamento (c.d. *stage*); *b)* i lavori socialmente utili e le borse lavoro; *c)* i piani di inserimento professionale.

a) Il tirocinio formativo e di orientamento

Figura emblematica di una possibile circolarità di percorso che conduce al mondo produttivo con modalità più articolate e variabili a seconda del contesto in cui ci si trova, è rappresentata dallo *stage* o, per usare la terminologia del legislatore, *tirocinio formativo e di orientamento* (art. 18, l. 196 del 1997). Esempio è, del pari, il fatto stesso che esso venga oggi riproposto accanto a istituti di ben altro spessore giuridico (apprendistato, cfl, lavoro temporaneo); non si può dimenticare, infatti, da un lato, che lo *stage* «in Italia si sviluppa come attività di fatto giuridicamente lecita»⁴, a cui ha fatto seguito una legislazione episodica e frammentaria, dall'altro, che la centralità sistematica del contratto di lavoro subordinato ha reso lo *stage* «un'attività esterna all'universo concettuale del diritto del lavoro»⁵. In effetti, il tirocinio non costituisce un rapporto di lavoro subordinato [cfr. da ultimo art. 18 lett. *d*), l. 196 del 1997] poiché la causa che contraddistingue il tipo negoziale è racchiusa e assorbita nel duplice fine di «realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e di agevolare le scelte professionali mediante conoscenza diretta del mondo del lavoro» (art. 18, l. 196 del 1997). Vero è tuttavia che nel quadro delle attuali direttrici di politica legislativa - anche e soprattutto quando sono espressione strategie di concertazione fra le parti sociali - lo *stage* acquista un interesse affatto nuovo per il diritto del lavoro.

Sia che si voglia alternare l'esperienza scolastica con quella lavorativa, sia che si voglia orientare le scelte professionali del giovane diplomato o laureato, lo *stage* - nell'ottica in cui si pone questo studio - è comunque uno strumento finalizzato a mettere in contatto il giovane e l'impresa attraverso l'inserimento temporaneo del primo nell'organizzazione produttiva datoriale. La scarsa formalizzazione giuridica dell'istituto, l'estraneità giuridica e concettuale rispetto ad una prestazione lavorativa in

⁴ Napoli 1996, p. 154.

⁵ Napoli 1996, p. 153.

forma subordinata, non consentono però di parlare di "orario" con riguardo all'attività gratuita prestata dallo *stagiaire*. È previsto solamente un termine di durata massimo di 12 mesi modulato in funzione della specificità dei diversi tipi di utenti» [art. 18, lett. d), l. 196 del 1997]: il regolamento di attuazione⁶ ha previsto una durata fino a 4 mesi per studenti di scuola secondaria; fino a 6 mesi per lavoratori inoccupati o disoccupati, per allievi di istituti professionali statali, di corsi di f.p., di attività post-diploma e post-laurea; fino a 12 mesi per gli studenti universitari e per le "persone svantaggiate" ai sensi della legge sulle cooperative sociali (art. 4, l. n. 381 del 1991); fino a 24 per soggetti portatori di handicap. Saranno poi i singoli progetti formativi a fissare il tempo (oltre che le modalità) dell'effettiva presenza del tirocinante in azienda.

Sebbene dalla causa del rapporto non appaia, si può ritenere che anche l'impresa possa avere un interesse immediato nell'"ospitare" il tirocinante: il tempo trascorso all'interno dell'azienda può servire a valutare e selezionare potenziali "risorse professionali" in vista di successive assunzioni fra i giovani ospitati; da tale prospettiva quindi il tirocinio assume funzione vicine a quelle del patto di prova. Vi può essere, allora, una convenienza reciproca, per il giovane e per l'azienda, nel ricorso allo stage come esperienza prodromica ad un rapporto di lavoro.

Tacendo delle possibili e ben note distorsioni a cui va incontro, lo stage consente un'alternanza fra scuola, formazione professionale, lavoro che sfuma la rigida sequenzialità ricordata in premessa. Anche quando non ha immediate finalità di inserimento occupazionale, va comunque rimarcata l'intenzione del legislatore di attribuire valore di crediti formativi «alle attività svolte nel corso degli stages e delle iniziative di tirocinio pratico (...) da utilizzare, ove debitamente certificati, per l'accensione di un rapporto di lavoro» [art. 18, lett. f), l. n. 196 del 1997]; il regolamento di attuazione precisa ulteriormente che le attività di tirocinio «possono essere riportate nel curriculum dello studente o del lavoratore ai fini dell'erogazione da parte delle strutture pubbliche dei servizi per favorire l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro». In tal guisa si consente al giovane la capitalizzazione di tempo formativo da "spendere" in un contratto di lavoro subordinato, in cui la formazione riveste - specialmente nelle tipologie di contratto rivolte ai giovani - un'importanza quantitativamente crescente se rapportata alle ore di lavoro contrattualmente pattuite.

b) I lavori socialmente utili e le borse lavoro

Con scopi esclusivamente occupazionali e aventi natura assistenziale sono i lavori socialmente utili e le borse lavoro, a cui facciamo cenno in quanto individuano fra i destinatari gli inoccupati (lsu) e i giovani (di età compresa fra i 21 e i 32 anni per le borse lavoro), e al pari del tirocinio formativo e di orientamento non danno luogo alla costituzione di un rapporto di lavoro subordinato.

⁶ D.M. 25 marzo 1998, n. 142.

I lavori socialmente utili, per soggetti non percettori di trattamenti previdenziali in cui sono da includere i giovani in cerca di un primo impiego, coprono un orario settimanale di 20 ore e non più di 8 ore giornaliere, il limite settimane può essere superato con una corrispondente maggiorazione dell'importo corrisposto (art. 8/3, d.lgs. n. 468 del 1997), denominato "assegno per i lavori socialmente utili", che è di lire 800.000 mensili e viene erogato dall' INPS. Fra le quattro tipologie di lavori socialmente utili si segnalano quelli «mirati alla qualificazione di particolari progetti formativi volti alla crescita professionale in settori innovativi, della durata di 12 mesi» [art. 1/2, lett. b), d.lgs. n. 468 del 1997]. Si tratta di attività che possono essere reiterate nel tempo, il decreto legislativo infatti si limita a stabilire «un periodo di almeno 6 mesi dalla conclusione del precedente progetto» (art. 6/9, d.lgs. n. 468 del 1997).

Per le borse lavoro, rivolte alle regioni del sud Italia, «l'orario di impegno presso le imprese è a tempo parziale per 20 ore settimanali e per non più di otto ore giornaliere» (art. 5/7, d.lgs. n. 280 del 1997) Come è stato poi chiarito dall' INPS⁷ l'attività deve svolgersi per almeno tre giorni alla settimana ed è fatto divieto di utilizzare il borsista in orario notturno e per ore di attività eccedenti quelle che il borsista è tenuto a svolgere.

Per entrambe queste tipologie si parla di *impegno* o di *attività* per indicare una prestazione che, dal punto di vista economico, è sostanzialmente uguale a quella di un lavoratore subordinato, con il vantaggio di non essere sinallagmaticamente collegata ad un obbligo retributivo da parte dell'impresa utilizzatrice - in quanto sia il lavoratore socialmente utile che il borsista hanno un rapporto di tipo previdenziale con l' INPS che provvede ad accreditare loro un sussidio mensile - ancorché si presti ad un impiego secondo moduli temporali assai flessibili (nei limiti sopra indicati). Le ambiguità e le molte incertezze qualificatorie che circondano i lsu e le borse lavoro si riflettono sulla disciplina applicabile, ci si chiede in particolare se in queste ipotesi valgano gli stessi limiti che la giurisprudenza ha precisato con riferimento a rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale onde evitare che la discrezionalità datoriale nella collocazione temporale della prestazione possa ledere l'interesse del lavoratore alla programmabilità del proprio tempo.

Più in generale, si possono sollevare forti dubbi sulla corrispondenza di modelli siffatti ad un fisiologico percorso verso l'inserimento lavorativo dei giovani, essi appaiono piuttosto come il tentativo di offrire risposte a breve termine lì dove la disoccupazione giovanile assume i contorni di un'emergenza sociale. Si tratta dunque di istituti che, pur trovandosi in un'area esterna al lavoro subordinato al pari dello stage, nella prospettiva su cui si sofferma la presente indagine andrebbero considerati come residuali.

c) I piani di inserimento professionale

Similmente allo *stage*, i piani di inserimento professionale (Pip) intendono «agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta

⁷ V. Inps messaggi 27 marzo 1998, n. 1324 e 1° aprile 1998, n. 1460.

del mondo del lavoro» nel Mezzogiorno e nelle aree depresse del Centro-Nord, ponendosi quale ulteriore tassello delle nuove politiche attive del lavoro (art. 15, l. n. 451 del 1994). I soggetti a cui si rivolgono sono giovani inoccupati di età compresa fra i 19 ed i 32 anni (fino ad un massimo di 34 per i disoccupati iscritti da oltre due anni nella prima classe delle liste di collocamento) i quali possono svolgere periodi di formazione, della durata massima di 12 mesi e con un impegno che non può superare le 80 ore mensili, realizzati in conformità a progetti presentati da associazioni datoriali, ordini e collegi professionali. Anche per queste attività il legislatore precisa che non comportano l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato fra il giovane e l'imprenditore o il professionista, ma non precludono la possibilità che, conclusa l'esperienza formativa, il soggetto ospitante assuma il giovane con un contratto di formazione e lavoro relativamente alla stessa area professionale per cui era stato iscritto nel Pip.

2.2 L' apprendistato

Passando ora all'esame delle tipologie rientranti nell' area della subordinazione ai sensi dell' art. 2094 c.c., quella storicamente più risalente è l' apprendistato. Nella formulazione originaria la legge n. 25 del 1955 consentiva l' assunzione con contratto di apprendistato solamente i giovani compresi fra i 15 e i 20 anni di età (art. 6/1 «salvo i divieti e le limitazioni previsti dalla legge sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti» di cui alla l. n. 977 del 1967), un limite che resterà invariato fino alla l. n. 56 del 1987 con la quale, per il solo settore artigiano, si dà facoltà alla contrattazione collettiva nazionale di elevare fino a 29 anni l' età massima per le qualifiche ad alto contenuto professionale (art. 21/5, l. n. 56 del 1987). Nella prospettiva più tradizionale, dunque, l' apprendistato viene inteso come contratto per un primo ingresso nell' impresa di soggetti che hanno assolto agli obblighi scolastici e si avviano al lavoro operaio⁸.

Malgrado la legge n. 25 abbia previsto accanto ad un addestramento pratico dell' apprendista da impartire all' interno dell' impresa a cura del datore di lavoro, la frequenza obbligatoria e gratuita di corsi per l' insegnamento complementare «allo scopo di conferire all' apprendista le nozioni teoriche indispensabili all' acquisizione della piena capacità professionale» (art. 16/3), nella prassi, una volta che le competenze in materia di formazione professionale sono passate alle regioni (art. 16, l. n. 845 del 1978), non si è più registrato lo svolgimento di corsi per l' insegnamento complementare a beneficio degli apprendisti⁹.

⁸ Secondo stime del ministero del lavoro, nel 1996 occupava 413.892 unità di cui 239.932 presso aziende artigiane, da sempre le principali utilizzatrici di questa tipologia, e 173.960 in aziende di altri settori, Rapporto Isfol 1997, p. 402.

⁹ Rapporto Isfol 1997, p. 406.

Le modifiche che introduce la l. n. 196 del 1997, da un lato, allargano la possibilità di impiego dell' apprendistato per una più vasta cerchia di soggetti, dall' altro lato, condizionano l' utilizzo di questo contratto all' effettivo svolgimento di una formazione esterna all' azienda. Quanto al primo aspetto, l' età d' assunzione è ora ricompresa fra 16 e 24 anni (26 nelle aree degli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2081/93), ciò si accompagna al superamento di una interpretazione restrittiva del ministero del lavoro giusta la quale non era consentito la stipulazione di contratti di apprendistato con giovani diplomati. L' art. 16 della l. n. 196 del 1997 innova siffatta prassi amministrativa - che peraltro non si fondava su alcuno specifico divieto di legge - consentendo l' assunzione come apprendisti anche di giovani in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualificazione professionale anche omogenei rispetto all' attività da svolgere¹⁰.

L' altro aspetto interessante della riforma è costituito dallo svolgimento di attività formative complementari all' esterno dell' azienda per un impegno complessivo pari ad almeno 120 ore medie annue (art. 16/2). Le agevolazioni contributive sono subordinate alla partecipazione degli apprendisti alla formazione esterna all' azienda (o a luogo di lavoro) prevista dai contratti collettivi nazionali. L' attività formativa esterna, debitamente certificata secondo le modalità regolamentate dalle Regioni (artt. 2/3 e 5 d.m. 8 aprile 1998) ha valore di *credito formativo* che potrà essere speso, in primo luogo, «in caso di riassunzione presso altro datore di lavoro in qualità di apprendisti per lo stesso profilo professionale» consentendo una esenzione dalla frequenza ai moduli formativi già completati (art. 3, d.m. 8 aprile 1998) Una riduzione del monte ore dedicato alla formazione esterna è altresì prevista per i soggetti già in possesso di titolo di studio post-obbligo o idoneo attestato di qualifica professionale.

Sul piano sindacale alcuni contratti nazionali per la disciplina dell' apprendistato del settore metalmeccanico sottoscritti nei primi mesi del 1997¹¹ anticipano il "rilancio" legislativo di questo tipo di contratto. Alla formazione vengono complessivamente destinate 200 ore retribuite in ragione di anno, di cui 160 per corsi di formazione teorico-pratica da effettuarsi presso la sede aziendale - ma al di fuori dei locali destinati all' attività produttiva - ovvero presso strutture esterne pubbliche o private. Più di recente l'accordo di rinnovo del ccnl chimici Confindustria (4 giugno 1998) regola nel dettaglio l'impegno formativo esterno sulla base della correlazione fra il titolo di istruzione dell'apprendista e il profilo professionale da conseguire: a) 60 ore annue per rapporti con durata di 20 mesi, se il titolo di istruzione post-obbligo è idoneo rispetto al profilo professionale a cui è finalizzato il contratto; b) 120 ore annue per rapporti con durata di 3 anni, se il titolo di istruzione post-obbligo non è idoneo; c)

¹⁰ V. Ministero del lavoro, circolare 2 dicembre 1997, n. 126.

¹¹ Nella piccola e media industria metalmeccanica e nella installazione di impianti, fra Unionmeccanica e Fim-Fiom-Uilm, del 6 febbraio 1997; nell' industria metalmeccanica e nell' istallazione di impianti tra Federmeccanica, Assisital e Fim-Fiom-Uil, del 10 marzo 1997; nelle aziende metalmeccaniche aderenti all' Intersind, del 10 marzo 1997. V. LI 1997, n. 6, p. 68 ss.

120 ore annue per rapporto con durata di 4 anni se il soggetto possiede solo il titolo di istruzione dell'obbligo. Si tiene altresì conto della formazione impartita in precedenti rapporti inerenti lo stesso profilo professionale dimezzando il periodo di prova (2 settimane) ed esentando il giovane dalla frequenza di moduli formativi eventualmente già completati.

Con riguardo alla collocazione temporale delle ore di formazione, all'interno di un rapporto la cui durata può oggi variare da un minimo di 18 mesi ad un massimo di 4 anni secondo quanto previsto dai ccnl (art. 16/1, l. 196 del 1997), la legge offre solo un' indicazione di massima, considerando l' anno come unico parametro di riferimento per l' effettuazione di 120 ore *medie* di formazione esterna; i ccnl del settore metalmeccanico prendono esplicitamente in considerazione la possibilità di distribuire diversamente le ore complessive di formazione (e di addestramento pratico) nell' arco della durata del contratto. Volendo entrare nello specifico, si osserva che, in linea di principio, la concreta determinazione del *quando* e del *dove* rientra senza dubbio nell' ambito del potere datoriale: l' apprendista è obbligato a frequentare i corsi di formazione i quali ai fini retributivi e previdenziali vengono computate come tempo lavorato rientrante nell' orario di lavoro, che nel caso delle aziende metalmeccaniche viene fissato in 40 ore settimanali; un' assenza ingiustificata configura perciò un inadempimento passibile di sanzioni disciplinari («L' apprendista - si legge nei contratti collettivi - è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza i corsi di formazione teorico-pratica»). Il datore di lavoro può organizzare direttamente in azienda la formazione per i proprio apprendisti, l' unico vincolo - trattandosi di formazione di tipo prevalentemente teorico - è che sia svolta al di fuori del luogo di lavoro, in un ambiente attrezzato per questo tipo di attività. Tuttavia, ragioni logistiche ed economiche inducono generalmente ad affidare a strutture, private o pubbliche, al di fuori dell' azienda la realizzazione dei corsi; la distribuzione e la collocazione del tempo da dedicare alla formazione *off the job* strutturata in forma modulare viene così di fatto a dipendere in gran parte dall' offerta formativa di volta in volta disponibile, con un' incidenza sull' organizzazione interna dell' impresa variabile a seconda dell' efficienza e della razionalità di tale offerta, che rappresenta un fattore decisivo per la funzionalità dell' apprendistato.

Mette conto segnalare che fra le possibilità combinatorie realizzabili, una volta accolta, da parte del legislatore e dalle parti sociali, la "sfida" per una progressiva flessibilizzazione del parametro temporale della prestazione lavorativa, l' ipotesi di apprendistato c.d. gemellare: si tratterebbe di assumere due giovani per un solo rapporto di lavoro «prevedendo impegni formativi extra-impresa alternati nell' arco della giornata (mattina o pomeriggio). Ciascuno dei due giovani percepirebbe da parte del datore di lavoro la retribuzione contrattualmente prevista per il lavoro a metà tempo»¹². Pensata come ipotesi sperimentale nelle aree ad alto tasso di disoccupazione all' interno di programmi negoziati di sviluppo locale, quali i contratti d' area o i patti territoriali, potrebbe però avere un

¹² L' ipotesi è formulata da Forlani 1997, p. 9.

impiego maggiore se configurata come una particolare applicazione del lavoro a coppia o *job sharing* che una circolare del ministero del lavoro (7 aprile 1998, n. 43) ha di recente definito negli aspetti più delicati che fino ad oggi ne hanno ostacolato la diffusione nel nostro Paese. I vantaggi potrebbero essere, per i giovani, un aumento di opportunità di occupazione, per le imprese, una copertura del posto di apprendista per tutto l'orario settimanale grazie all'alternanza dei due apprendisti "gemelli". Ovviamente la concreta praticabilità un modello di apprendistato siffatto dipende, in buona misura, da un complesso intreccio di costi e agevolazioni difficile da prefigurare in linea generale ed astratta.

2.3 Il contratto di formazione e lavoro

Nel decennio che va dalla metà degli anni Ottanta alla metà degli anni Novanta il contratto di formazione e lavoro (da ora in poi cfl), è assunto a strumento centrale delle politiche legislative in materia di occupazione giovanile, compendiandone i principali caratteri distintivi, incluse le spesso evidenziate deficienze strutturali. Le più recenti modifiche, tuttavia, inducono a filtrare un giudizio generale su tale forma di rapporto attraverso un attento esame dei tratti evolutivi della relativa disciplina legislativa e negoziale.

In primo luogo è dato rilevare come, da un lato, il progetto formativo assume già nella normativa del 1984 il valore di «fonte delle norme che modellano concretamente il rapporto», determinando la "specialità" del contratto di lavoro subordinato¹³, dall'altro lato, la duplice funzione, tipizzante e regolativa, di tale progetto rimane, nel dettato legislativo, puramente astratta, essendo i tempi e le modalità di svolgimento dell'attività di formazione e lavoro affidati alla determinazione delle imprese proponenti i suddetti progetti (art. 3/3, l. n. 683/1984). In mancanza di ulteriori indicazioni sul punto, si è quindi affermato in dottrina che il cfl si prestava ad un impiego assai elastico, potendo oscillare fra il lavoro a tempo parziale (con formazione *off the job*) e quello del lavoro a tempo pieno (con formazione *on the job*) con modalità molto simili a quelle dell'apprendistato¹⁴.

Occorre attendere l'accordo interconfederale del 18 dicembre 1988 perché la durata, l'orario e la formazione, ricevano una prima dettagliata regolamentazione che tenti di uniformare sul piano nazionale il contenuto dei progetti formativi. Nel solco tracciato da quell'accordo e dal protocollo del 23 luglio 1993, la legge n. 451 del 1994 introduce diverse innovazioni:

¹³ Balandi 1986, pp. 51-2.

¹⁴ Balandi 1986, p. 42 e 52.

oltre ad ampliare la fascia di età dei soggetti che possono essere assunti con cfl (dai 16 ai 32 anni), si prevedono fundamentalmente due tipologie in cui il tempo dedicato alla formazione viene calibrato sull' obiettivo che si intende raggiungere. Il primo tipo - con cui il legislatore ha inteso «recuperare le caratteristiche originarie di questo contratto»¹⁵, da opporre ad un dilagante lassismo applicativo - è in realtà composto da due subtipologie contemplanti 80 o 130 ore di formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa, a seconda che si miri all' acquisizione di professionalità, rispettivamente, intermedie ed elevate, aventi una durata massima di 24 mesi (art. 16, l. n. 451/1994). Un secondo tipo prevede una formazione minima di 20 ore per l' inserimento professionale «mediante un' esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo» della durata massima di 12 mesi.

In riferimento al primo tipo, nel settore dell' industria con l' accordo interconcederale 31 gennaio 1995 la quantità di formazione è stata aumentata e articolata durate diversificate di rapporto: per le professionalità elevate il progetto formativo è conforme all' accordo quando prevede 140 ore di formazione nell' arco di un contratto di 24 mesi; per le professionalità intermedie il progetto deve prevedere un numero di ore di formazione compreso fra le 100 ore per 18 mesi di durata e le 120 ore per 24 mesi di durata.

Anche nel settore artigiano le modifiche legislative al cfl hanno indotto le parti ad un adeguamento della precedente disciplina negoziale. Per le professionalità elevate, l' accordo interconfederale 4 maggio 1995 fra Confartigianato, Cna, Casa, Clai e Cgil, Cisl, Uil, ha previsto almeno 160 ore di formazione (di cui 140 in luogo della prestazione di lavoro e 20 «finalizzate alla verifica da parte del datore di lavoro della piena autonomia professionale acquisita dal lavoratore»). Tale accordo, inoltre, stabilisce l' esclusione del ricorso alle tipologie intermedie ed elevate di cfl per i giovani che abbiano già avuto un rapporto di apprendistato, di almeno, un anno, nell' ambito dello stesso profilo professionale. L' accordo affronta anche un altro punto assai delicato com' è quello relativo all' orario di lavoro, affermando che «in considerazione della causa mista del rapporto di formazione e lavoro, va evitato il ricorso al lavoro straordinario, notturno e al lavoro straordinario festivo» (punto 8).

A differenza dell' apprendistato, mancano per il cfl disposizioni legislative specifiche in tema di orario di lavoro, dovendo invece farsi riferimento alla disciplina generale in materia di lavoro subordinato (cfr. art. 3/5, l. n. 863 del 1984)¹⁶. La giurisprudenza ha quindi potuto sostenere l' astratta compatibilità del cfl con prestazioni di lavoro straordinario¹⁷, quantunque la richiesta di effettuare lavoro straordinario sia stata talora ritenuta indice che, unitamente all' inadempimento di obblighi formativi,

¹⁵ V. Del Punta 1995, p. 231.

¹⁶ Sui limiti all' orario di lavoro per i minori v. Miele 1995, p. 166 s.

¹⁷ P. Torino, 19.01.1994, Giur. piemontese, 1994, p. 458. Nello stesso senso in dottrina v. Miele 1995, p. 170.

rivelerebbe l' intenzione datoriale di costituire un normale rapporto di lavoro¹⁸. Del pari si è ammessa la configurabilità di un cfl a tempo parziale, sollevando il noto problema della collocazione temporale della prestazione e della legittimità delle c.d. clausole elastiche¹⁹.

Stante la maggior analiticità delle disposizioni normative in materia di formazione, il grado di flessibilità consentita nell' impiego di questa formula contrattuale parrebbe restringersi rispetto a quanto ipotizzato con riguardo alla legge del 1984. A ben guardare, tuttavia, al cfl viene ora conferita una più precisa fisionomia; la formazione, in particolare, assume un peso ed un valore maggiore sfuggendo a quell' indeterminatezza iniziale che metteva in pericolo l' intero assetto del tipo contrattuale. Se per un verso è la stessa Corte costituzionale a riconoscere le difficoltà di combinare la duplice vocazione, occupazione e formativa, del cfl allorquando afferma trattarsi di un contratto «strumentale alla finalità socio-politica di favorire la costituzione di rapporti di lavoro subordinato per i giovani» e che «tale finalità è nettamente prevalente rispetto a quella meramente formativa»²⁰; per altro verso l' attuale disciplina del cfl offre basi più solide per innestare contenuti formativi all' interno di un rapporto di lavoro subordinato. Il problema principale è piuttosto quello di offrire ai giovani (e non solo a loro) contenuti formativi adeguati a fronte di un sistema di formazione professionale - quello definito dalla legge quadro n. 845 del 1978 - oramai datato e carente sotto molti aspetti.

Un' altra questione in grado di incidere non poco nella ricostruzione dei modelli di entrata o - come riteniamo preferibile definirli - di percorso dei giovani nel mercato lavorativo, è costituita dalla irrazionale concorrenzialità fra cfl ed apprendistato. Le differenze fra l' uno e l' altro contratto sono - soprattutto dopo la riforma dell' apprendistato ad opera della l. n. 196 del 1997 - limitate e ben difficilmente possono spiegare la presenza di due «"sottosistemi" normativi distinti e indipendenti»²¹. Solo motivi di ordine politico possono infatti dare ragione del fatto che una tipologia pensata inizialmente come eccezionale e transitoria, sia stato poi inserita stabilmente nel nostro ordinamento senza una qualche forma di coordinamento e revisione della disciplina dell' apprendistato²². La conseguenza è stata che, avendo «un ambito di applicazione largamente coincidente»²³, la scelta fra l' utilizzo del cfl o dell' apprendistato è stata influenzata, sul piano individuale e collettivo, da esigenze contingenti, apparendo del tutto inesistente una sia pur minima integrazione funzionale fra i due contratti. Su questo punto, in effetti, dopo l' intesa raggiunta fra Governo e parti sociali con il patto per il lavoro del 1996, la legge n. 196 prevede a breve una riforma organica dei rapporti di lavoro a contenuto

¹⁸ P. Monza, 17.12.1992, RCDL, 1993, p. 298. Con le circolari n. 98 del 5.07.1991 e n. 87 del 19.03.1992 il Ministero del lavoro ha confermato la possibilità di svolgere lavoro straordinario nell' ambito di cfl purchè non sia fatto in modo costante e sistematico.

¹⁹ T. Firenze, 22.12.1993, RIDL, 1994, II, p. 713, con nota di F. Scarpelli

²⁰ Corte cost. 25.5. 87, n. 190, in OGL 1987, p. 1015,

²¹ Lambertucci, Bellomo 1997, p. 371.

²² Cfr. sul punto Amoroso 1992, p. 557.

²³ Lambertucci, Bellomo 1997, p. 372.

formativo, quali appunto cfl e apprendistato, al dichiarato scopo di ottimizzare le occasioni di impiego attraverso una razionalizzazione della normativa vigente (art. 16/5, l. n. 196/1997).

2.4 Il lavoro temporaneo

L' inclusione del lavoro temporaneo nell' economia di questa ricerca necessita di qualche preliminare precisazione. L' art. 1/4 lett. *a*), l. n. 196 del 1997, vieta la fornitura di lavoro temporaneo «per qualifiche di esiguo contenuto professionale» individuate dalla contrattazione collettiva; tale divieto, si è detto da più parti, contrasterebbe con gli obiettivi di promozione dell' occupazione a cui l' intera legge è dedicata, in quanto escluderebbe dall' uso di questa nuova forma di contratto proprio quei giovani inoccupati che aspirano ad un primo inserimento nel mercato del lavoro, sia pure attraverso impieghi professionalmente poco qualificati. La norma risente ovviamente di una radicata diffidenza verso questa forma di lavoro, ma poiché affida alla contrattazione l' individuazione delle qualifiche escluse lascia aperta la porta ad un futuro superamento di pregiudiziali esclusioni grazie ad una applicazione meno rigida del divieto. Al presente, in ogni modo, con l' accordo interconfederale 16 aprile 1998 si è convenuto di considerare di esiguo contenuto professionale le qualifiche «non rientranti tra le "professionalità intermedie" secondo quanto previsto dall' accordo interconfederale 31 gennaio 1995, sui contratti di formazione e lavoro e dalle sue eventuali specificazioni contenute nei ccnl» (punto 4)²⁴. Al lavoro temporaneo possono così, in ipotesi, guardare quei giovani che, attraverso un precedente cfl, abbiano conseguito una professionalità "intermedia" od "elevata".

Il lavoro temporaneo non può, allo stato, svolgere funzioni di primo inserimento per giovani appena usciti dalla fase *a*) (fase scolare), ma può senz' altro considerarsi un' opportunità addizionale rispetto a quelle offerte fino ad oggi dal nostro ordinamento, rispetto alle fasi *a1*) (formazione professionale) e *b*) (inizio di un' attività lavorativa). L' idea di un percorso fra istruzione/formazione e mercato fatto di molteplici vie di ingresso, uscita, rientro, trova in questo tipo di lavoro una concretizzazione potenzialmente feconda, specie se si considera l' innovativo sistema divisato dall' art. 5, l. n. 196, per realizzare iniziative di formazione specificamente rivolta ai lavoratori temporanei.

Il lavoratore temporaneo ha infatti la possibilità di usufruire di corsi di formazione professionale finanziati da un Fondo appositamente costituito grazie ai contributi versati dalle imprese fornitrici (il 5% della retribuzione corrisposta al lavoratore); le modalità di accesso a tali corsi sono ancora da

²⁴ Fra gli ultimi rinnovi contrattuali vi è, ad esempio, il ccnl dei settori grafico ed editoriale (15 aprile 1998) in cui si esclude il ricorso al lavoro temporaneo per alcuni profili dei tre livelli di inquadramento più bassi, oppure il ccnl del settore gomma e plastica (26 marzo 1998) che esclude i due primi livelli di inquadramento contrattuale.

definire, ma è verosimile ipotizzare che alla formazione verranno dedicati i periodi in cui il lavoratore resta disponibile per nuovi incarichi, ovverosia i tempi di "attesa" fra una assegnazione e l'altra presso imprese utilizzatrici. Va precisato che diversamente dal cfl in cui la formazione costituisce un diritto-dovere del lavoratore, nel lavoro temporaneo essa risulta semplicemente una facoltà (i lavoratori «chiedono di partecipare alle iniziative» di formazione professionale, art. 5/5, l. n. 196/1997) e d'altra parte, atteso che il modello maggiormente utilizzato è quello di un contratto «a tempo determinato corrispondente alla durata della prestazione lavorativa presso l'impresa utilizzatrice» [art. 3/1, lett. a), l. n. 196 del 1997], si può concludere che se, come si ipotizza, la frequentazione di corsi avviene durante i tempi di attesa, la formazione non avviene in costanza di rapporto e dunque non vi è la possibilità di un coordinamento fra tempo di lavoro e tempo dedicato alla formazione all'interno della cornice giuridica offerta dal contratto di lavoro. L'alternanza lavoro e formazione è, in altri termini, un aspetto peculiare del complesso fenomeno della messa a disposizione di manodopera ma - salvo le ipotesi di lavoro temporaneo a tempo indeterminato - estraneo rispetto all'oggetto del "contratto per prestazioni di lavoro temporaneo" e ciò finisce per influenzare tempi e modalità con cui tale alternanza può realizzarsi.

Da una così accentuata attenzione del legislatore per la formazione professionale del lavoratore temporaneo, che dovrebbe funzionalizzare questa tipologia all'accrescimento del bagaglio di conoscenze ed esperienze professionali, anche e soprattutto dei giovani, fino a farne una sorta di "trampolino" verso forme di impiego meno precarie e più qualificate, traspare la carenza di un quadro di riferimento che superi la spesso angusta prospettiva del contratto di lavoro come arco temporale definito all'interno del quale si esauriscono tutti i possibili meccanismi di tutela del prestatore di lavoro.

3. Il ritiro dalla vita attiva

Un ulteriore aspetto da considerare è quello del ritiro dalla vita attiva del soggetto. A tutta prima un tale riferimento parrebbe inconferente rispetto alla scansione temporale considerata in questa ricerca, e così è stato probabilmente fino a quando l'andamento della carriera professionale del lavoratore non incideva sul trattamento pensionistico (cfr. l. n. 153 del 1969), giacché nel calcolo veniva preso in considerazione solo la retribuzione corrisposta nel periodo finale della carriera, sul presupposto di «una netta prevalenza quantitativa di carriere omogenee in leggera costante ascesa», ciò costituendo «la garanzia che soggetti con analoga parte finale della vita attiva - e quindi destinatari di un trattamento paragonabile - provenissero da una carriera ugualmente comparabile»²⁵.

²⁵ Balandi 1996, p. 109.

Per contro, con la riforma pensionistica del 1995 (l. n. 335 del 1995) e l' introduzione di un nuovo sistema di calcolo di tipo contributivo, che considera i versamenti operati lungo tutto l' arco della vita attiva del soggetto, si dà inedito rilievo anche alle prime esperienze formative e lavorative in cui viene il passaggio dalla fase *a*) alla fase *b*). Soprattutto per le generazioni che si avvicinano in questi anni al mercato del lavoro occorre perciò proiettare le "scelte" professionali - sia individuali sia collettive - in un ordine di grandezza temporale molto maggiore di quando è stato fatto sino a non molti anni addietro.

Rimanendo sul versante pensionistico, vi sono ulteriori disposizioni normative che interessano da vicino i giovani. In attuazione di una delega contenuta nell' art. 1/39, lett. c), l. n. 335 del 1995, è stato emanato il d.lgs. n. 564 del 1996 in materia di contribuzione figurativa e di copertura assicurativa per periodi non coperti da contribuzione. All' art. 6/1 di tale decreto si prevede la facoltà di riscatto per i periodi (successivi al 31 dicembre 1996) «di formazione professionale, di studio o di ricerca, privi di copertura assicurativa, finalizzati all' acquisizione di titoli o competenze professionali richiesti per l' assunzione al lavoro o per la progressione in carriera (...) qualora, ove previsto, sia stato conseguito il relativo titolo o attestato»; suddetta facoltà è esercitabile altresì «per i periodi corrispondenti alle tipologie di inserimento nel mercato del lavoro ove non comportanti rapporti di lavoro con obbligo di iscrizione all' assicurazione obbligatoria per l' invalidità, la vecchiaia e i superstiti e alle forme di essa sostitutive ed esclusive» (art. 6/2, d.lgs. n. 564 del 1996). Fra tali tipologie sembra, allo stato²⁶, doversi annoverare in primo luogo il tirocinio formativo e di orientamento, ma le medesime caratteristiche richieste sono presenti anche nelle borse lavoro e nelle attività svolte all' interno dei piani di inserimento professionale. I periodi di impegno in lavori socialmente utili, d' altro canto, vengono riconosciuti d' ufficio «ai soli fini dell' acquisizione dei requisiti assicurativi per il diritto al pensionamento», consentendo comunque il riscatto degli stessi a fini pensionistici «ai sensi della normativa vigente in materia» (art. 8/19, d.lgs. n. 468 del 1997)

Orbene, l' inclusione fra le ipotesi di riscatto dei contributi previdenziali, ovvero di accredito a titolo oneroso, su domanda di parte, di periodi non coperti dal punto di vista pensionistico come sono quelli considerati da tipologie di primo inserimento lavorativo a contenuto formativo, è l' ulteriore conferma della crescente rilevanza di attività contermini all' area tradizionalmente privilegiata dal diritto del lavoro, attività destinate ad assorbire quantità sempre maggiori di tempo non direttamente finalizzato ad uno scopo produttivo.

²⁶ Non è stato ancora emanato il d.m. che dovrebbe individuare «i corsi di formazione professionale, i periodi di studio o di ricerca e le tipologie di ingresso al mercato del lavoro ammessi alla copertura assicurativa» (art. 6/3, d.lgs. n. 564 del 1996).

4. Alcune notazioni sul nuovo modello

La rassegna della normativa lavoristica nazionale che, in vario modo, si riconnette alla condizione di "giovane", ha inteso offrire elementi concreti per un riscontro all'idea che sia oramai divenuto indispensabile abbandonare un modello descrittivo sequenziale - scuola, formazione, lavoro - nel momento in cui si scorgono una molteplicità di nuovi fattori che lasciano intravedere, in prospettiva, un processo circolare di opportunità che si coordina con le esigenze organizzative del lavoro, da un lato, e le aspettative individuali, dall'altro. L'impostazione del problema nei termini ora esposti, d'altra parte, trova conforto negli orientamenti dell'Unione europea espressi, in particolare, nel Libro bianco dedicato all'istruzione e alla formazione *Insegnare ed imparare - Verso la società cognitiva*, in cui si propone di sviluppare l'apprendistato a livello europeo e tutti i tipi di formazione in alternanza, anche attraverso strumenti operativi come il programma Leonardo da Vinci. L'idea di un percorso di inserimento lavorativo non è, in altri termini, legata ad episodi legislativi circoscritti o meramente congiunturali ma sembra corrispondere - anche alla luce di indagini a livello comparato²⁷ - ad un vero e proprio modello di intervento nel mercato del lavoro²⁸. Nell'economia di queste pagine, più che tentare una ricostruzione compiuta dei futuri scenari, preme piuttosto segnalare alcune delle principali implicazioni sottese alla normativa sin qui esaminata.

a) A mo' di premessa si osserva che, anche prendendo come area di riferimento l'impresa di tipo tradizionale e quindi il contesto socio-economico elettivo sul quale il diritto del lavoro ha, notoriamente, modellato gran parte del proprio *corpus* regolativo, sono evidenti le difficoltà a cui si va incontro nel mantenere il contratto di lavoro subordinato quale unico ed insostituibile polo sistemico di attrazione di una produzione legislativa che negli ultimi lustri si è mossa lungo direttrici diverse e purtuttavia accomunate dal problema della mancanza di lavoro, problema che - per definizione - è estraneo alla dimensione negoziale in cui si proiettano gli istituti classici del diritto del lavoro, non ultimo il controllo e la gestione del tempo. Un approccio al tema dell'incontro dei giovani col mercato del lavoro che faccia perno esclusivamente sul duplice profilo dell'orario di lavoro e della formazione professionale quali componenti di uno "speciale" contratto di lavoro (apprendistato e cfl), va allora scartato perché limitativo e di ostacolo al pieno apprezzamento dei molti elementi innovativi racchiusi nell'attuale normativa lavoristica²⁹.

b) La formazione professionale ha oggi un peso molto maggiore e non solo all'interno del cfl e dell'apprendistato, ove in effetti occupano

²⁷ V. Carabelli, Ciucciovino, Mazzamauro 1998.

²⁸ Cfr. in proposito anche le riflessioni contenute in Lassandari 1997, spec. 340 ss.

²⁹ Carabelli, Ciucciovino, Mazzamauro 1998, p. 22 s.

una porzione di tempo non certo trascurabile. Quello che infatti risalta maggiormente è la crescita di esperienze formative organizzate secondo schemi diversi dal contratto di lavoro subordinato, come il tirocinio formativo e di orientamento, le borse lavoro, i piani di inserimento professionale, certe forme di lsu. In tali fattispecie il concetto giuridico di "prestazione" scolora, per così dire, in quello di "attività", sicché viene meno la funzione stessa del tempo: esso non misura il *quantum* dell'obbligazione lavorativa, né sta ad indicare il permanere della disponibilità a soddisfare l'interesse creditorio all'inserimento nell'organizzazione produttiva del *facere* dedotto nel contratto. Messa da parte i principi della corrispettività e dell'onerosità, il tempo semplicemente scandisce lo svolgimento di rapporti che hanno come unica causa l'addestramento, l'insegnamento e orientamento professionale.

c) Novità quantomai apprezzabile nell'intento di conferire razionalità al sistema formativo, è la capitalizzazione del tempo che il giovane ottiene grazie ai crediti formativi (cfr. stage e apprendistato, non è invece prevista nel cfl). A patto che si pervenga ad un sistema generalizzato di certificazione delle attività formative svolte, i suddetti crediti possono essere spesi in successivi rapporti di lavoro, con intuibili vantaggi sia per il lavoratore che per il datore di lavoro. La capitalizzazione dei crediti formativi è funzionale all'idea che dall'istruzione alla produzione si transita non attraverso una porta d'ingresso, ma grazie alla progettazione di un percorso dalle molteplici soluzioni combinatorie in cui sono determinanti il contesto economico-produttivo e le aspirazioni individuali.

d) Perché ciò avvenga è indispensabile che ale scelte individuali del giovane si accompagni una cornice istituzionale adeguata: il tramonto del sistema di collocamento pubblico e l'affermarsi del concetto di servizi all'impiego è, in sintesi estrema, la *condicio sine qua non* per creare l'auspicabile circolarità virtuosa tra "lavori" e "attività". Diversamente si riproduce su più ampia scala il carattere fittizio delle scelte individuali che tradizionalmente il diritto del lavoro ha cercato di superare concentrandosi sulla figura del lavoratore-contraente debole. Spendere porzioni sempre maggiori di tempo nella preparazione professionale col ricorso a tipologie "non costituenti un rapporto di lavoro subordinato" è, in altre parole, un fenomeno che l'ordinamento vigente valuta positivamente, come traspare anche dalla normativa previdenziale, ma che crea nuovi soggetti deboli parimenti meritevoli di tutela alla stregua del lavoratore *stricto iure*³⁰.

e) La condizione di "giovane" viene oggi riconosciuta dall'ordinamento ad una platea decisamente molto più vasta che nel passato. Si parla di soggetti in una fascia che nell'apprendistato si estende dai 16 fino ai 24 anni, nei cfl dai 16 ai 32 anni, nelle borse lavoro dai 21 ai 32 anni, nei Pip dai 19 ai 32 anni (innalzabile fino a 34). Non interessa ovviamente in questa sede indagare le ragioni sociologiche di tale fenomeno, mette conto segnalare piuttosto che, mercé una legislazione che offre un numero difficilmente precisabile di incentivi di varia natura all'assunzione anche e soprattutto dei "giovani", si allunga di fatto il percorso verso un

³⁰ Per un esame di questi problemi v. Lassandari 1997.

(relativamente) stabile inserimento nel mercato del lavoro in cui vi sarà un soggetto "adulto" che, riprendendo la scansione in fasi proposta all' inizio potremmo chiamare fase *bl*), che segue la fase *b*) in cui abbiamo considerato il semplice inizio di un rapporto di lavoro qualsiasi.

Possiamo a questo punto riformulare la (teorica) sequenza proposta all'inizio nel modo seguente: fase *a*) istruzione scolastica; fase *al*) formazione professionale, con alternanza studio e lavoro; fase *b*) inizio di una attività lavorativa retribuita ma precaria; fase *bl*) inserimento relativamente stabile nel *mercato del lavoro*, grazie al patrimonio di conoscenze, esperienze e professionalità capitalizzato nelle fasi precedenti. Il legislatore, infatti, si sforza di promuovere sempre più un assetto istituzionale che renda fisiologica la circolazione del soggetto nel mercato garantendone l'impiegabilità, che diviene la primaria risorsa strategica allorché si assume come inevitabile il declino del modello garantistico fondato sulla continuità del lavoro e la permanenza sul lavoro e ci si proietta, invece, verso un governo dei tempi di vita e di lavoro affatto diverso da quello contrattualista.

Siffatta ricostruzione ha chiaramente il solo obiettivo di offrire una lettura schematica delle linee di cambiamento allorché si considerino in modo combinato orario, tempo, formazione, età del soggetto. In gran parte da verificare rimane ovviamente la funzionalità di questo "prototipo", in particolare occorre interrogarsi sulla reale capacità di quest'ultimo nell'assecondare le propensioni individuali dei giovani se, come pare, costituiscono i soggetti più esposti alla flessibilizzazione (non solo) temporale del rapporto di lavoro e delle attività, in primo luogo formative, che ruotano attorno ad esso. A fronte delle accresciute responsabilità individuali nel costruirsi un personale percorso - non più un semplice ingresso - verso l'inserimento lavorativo, rischio ed opportunità si miscelano in dosi la cui imprevedibilità rappresenta il vero problema su cui dovremo confrontarci.

Indicazioni bibliografiche

- Amoroso G. (1992), *Tirocinio e formazione professionale*, Enc. dir., XLIV, p. 555.
 Balandi G. G. (1996), *Principi e scelte normative della riforma previdenziale*, LD, p. 101.
 Balandi G. G. (1986), *Il nuovo contratto di formazione e lavoro*, RIDL, I, p. 38.
 Balandi G. G. (1985), *Occupazione giovanile*, NDI App, p. 3.
 Carabelli U., Ciuccivino S., Mazzamauro C. (1998), *Giovani vero il lavoro: gli strumenti giuridici*, LI, n. 1, p. 13.
 Del Punta R. (1995), *I contratti di formazione e lavoro*, in RIDL, I, p. 219.
 Lambertucci P., Bellomo S. (1997), *La formazione professionale nel sistema di istruzione e nel rapporto di lavoro*, in G. Santoro Passarelli (a cura di), *Flessibilità e diritto del lavoro*, Torino, Giappichelli, p. 351.
 Lassandari A. (1997), *Tecniche di tutela e soggetti deboli nel mercato del lavoro*, in RGL, I, 335.

- Mengoni L. (1982), *La tutela giuridica della vita materiale nelle varie età dell'uomo*, in RTDPC, 1117.
- Miele L. (1995), *Il contratto di formazione e lavoro*, Milano, Giuffrè.
- Lassandari A. (1997), *Tecniche di tutela e soggetti deboli nel mercato del lavoro*, RGL, I, p. 335.
- Veneziani B. (1998), *La formazione dei lavoratori dalla concertazione triangolare al «pacchetto Treu»*, LG, p. 5.