



**Eufrazio Massi**

# APPRENDISTATO: IL PERCHÉ DI UN CAMBIAMENTO

Il 5 maggio scorso è stato presentato uno schema di decreto legislativo che riforma l'apprendistato

Da molti anni il Legislatore nazionale, il Governo, le Regioni e le parti sociali cercano di trovare la c.d. “quadratura” relativa alla ipotizzazione di un contratto a contenuto veramente formativo, problema aggravatosi dopo la decisione della Corte Europea di Giustizia che, all’inizio del decennio passato, cancellò i contratti di formazione e lavoro.

Il nuovo apprendistato non è decollato nel nostro Paese (pur se si sono registrati, nell’ultimo periodo, alcune significative eccezioni per quello “professionalizzante”) per una serie di motivi, non ultimo quello che ci differenzia da altri paesi comunitari: il contratto di apprendistato riguarda lavoratori di un’età decisamente superiore rispetto a quella europea, la formazione ha vissuto (e vive) un rapporto estremamente “distorto” più legato al rispetto della forma che della sostanza

con Regioni che, puntando sull’art. 117 della Costituzione che assegna loro la competenza primaria in materia di formazione professionale e su un paio di sentenze della Consulta, hanno elaborato, nei loro territori, leggi regionali, talora “disarticolate” dallo stesso impianto normativo scaturente dalla contrattazione collettiva, con procedure formative certificate da più soggetti, cosa che ben conoscono tutti gli addetti ai lavori. L’apprendistato non ha funzionato, oltre che per le gli inestricabili grovigli normativi anche per la scarsità delle risorse pubbliche destinate alla formazione “esterna”.

In questi anni gli interventi “manutentivi”, successivi alla legge n. 196/1997, sono stati parecchi (basti pensare a ciò che è avvenuto con il D.L.vo n. 276/2003, ma anche con altri provvedimenti successivi), ma tutto è stato inutile a fronte di normati-

ve regionali lacunose (che in Calabria ed in Sicilia neanche ci sono) e ad una frammentazione tra i due livelli nazionale e regionale che hanno creato soltanto problemi di interpretazione (affrontati anche con più circolari amministrative) ed hanno svolto una funzione di deterrenza nei confronti di chi intendeva assumere attraverso l’apprendistato professionalizzante, anche per godere (è questo un elemento “cardine”) i corposi incentivi di natura contributiva ed economica. Ora, tralasciando qualunque considerazione sull’attuale quadro normativo e, avendo presente che per effetto dell’art. 46 della legge n. 183/2010 l’Esecutivo è delegato ad emanare, nel

rispetto di alcuni principi prefissati, una sorta di Testo Unico sull'apprendistato, si ritiene opportuno soffermarsi sul provvedimento, approvato in prima lettura dal Consiglio dei Ministri nella seduta del 5 maggio 2011: esso si può considerare "aperto", nel senso che sia le Regioni, che le parti sociali che, ovviamente, il Parlamento nel passaggio obbligato nelle commissioni, potranno dire la loro.

L'articolato che ha il pregio (art. 7, comma 6) di abrogare tutte le disposizioni in materia di apprendistato precedenti, nonché quelle altre, nazionali e regionali, incompatibili con il nuovo quadro normativo, afferma nel primo articolo una cosa già conosciuta ai lavori ma che è bene sia chiaramente esplicitata: il contratto di apprendistato è a tempo indeterminato, a prescindere dalla tipologia (per l'ottenimento della qualifica professionale, professionalizzante o contratto di mestiere, di alta formazione e ricerca).

Da tale asserzione discendono due conseguenze.

La prima è che il rapporto può essere sciolto al termine della fase formativa, mediante periodo di preavviso intimato ex art. 2118 c.c., in difetto del quale il rapporto continua senza soluzione di continuità. L'inserimento in azienda è, indubbiamente agevolato dagli sgravi contributivi (la contribuzione è del 10%, ma nelle micro imprese fino a nove dipendenti, nel primo biennio è, rispettivamente, dell'1,5 e del 3%) ed economici (la retribuzione può essere fino a due livelli in meno rispetto a quello finale o, in percentuale correlata all'anzianità), ma in una logica di scambio, si chiedono formazio-

ne e competenze acquisite durante il percorso e spendibili sia all'interno dell'azienda che come patrimonio professionale. La formazione va intesa come investimento per l'azienda anche in una logica di turn-over" generazionale.

La seconda concerne un'eventuale provvedimento di licenziamento dell'apprendista durante il periodo di formazione: essendo un contratto a tempo indeterminato l'eventuale risoluzione del rapporto per giusta causa o giustificato motivo (art. 2, lettera h) segue, in caso di giudizio, la strada della tutela "reale" o della tutela "obbligatoria", a seconda dei limiti dimensionali dell'impresa.

Ma quale è la strada elaborata dal legislatore delegato (almeno a come traspare dalla prima lettura uscita dal Consiglio dei Ministri)?

Sono le parti sociali che attraverso gli accordi interconfederali o la contrattazione collettiva a livello nazionale, territoriale o aziendale dalle associazioni datoriali e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, disciplinano la materia sulla base di alcuni principi (già presenti, in gran parte, nel D.L.vo n. 276/2003) che possono così sintetizzarsi:

- a) forma scritta del contratto e del piano formativo individuale;
- b) divieto del cottimo;
- c) possibilità di inquadrare il lavoratore in due livelli retributivi inferiori a quello finale o con una paga in percentuale rispetto al qualificato, correlata all'anzianità;
- d) presenza di un "tutor" o di un referente aziendale;
- e) possibilità, anche con il

concorso delle regioni, di finanziare i percorsi formativi aziendali attraverso i fondi paritetici interprofessionali;

f) registrazione dei risultati formativi sul libretto formativo del cittadino;

g) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze professionali acquisite ai fini del proseguimento negli studi e nei percorsi di istruzione degli adulti;

h) divieto di recesso durante il periodo di formazione se non per giusta causa o per giustificato motivo;

i) possibilità di recedere dal contratto di apprendistato al termine del periodo di formazione esercitando la previsione contenuta nell'art. 2118 c.c. .

Con il nuovo ordinamento, si cerca di superare anche la vecchia distinzione tra formazione interna ed esterna che tanti equivoci ha prodotto, causando continue "diatribe" tra Stato centrale, Autonomie Locali e parti sociali, affidando alle regioni un nuovo compito di controllo della effettività dei percorsi aziendali e di progettazione, almeno per quel che concerne l'apprendistato professionalizzante, delle competenze di base e trasversali da fornire per il primo anno ed il secondo anno con un monte ore che sarà, rispettivamente, di quaranta e venti..

Il disegno perseguito da chi ha scritto la prima stesura del Testo Unico (che conferma i precedenti limiti massimi numerici previsti dal D.L.vo n. 276/2003) è quello di pensare un contratto

ove il connubio tra sistema formativo e mercato del lavoro si realizzi in maniera efficace e le prime risposte delle parti sociali autorizzano ad un cauto ottimismo.

Ma detto questo, reputo necessario soffermarmi su alcuni aspetti della nuova disciplina iniziando dall'apprendistato per qualifica professionale (art. 3) praticabile in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo scolastico, di durata non superiore a tre anni, con soggetti che abbiano compiuto i quindici anni. La regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle Regioni ed alle Province Autonome, al termine di un iter procedimentale che vede coinvolti, con diversa intensità, il Ministero del Lavoro, quello dell'Istruzione e le parti sociali, nel rispetto di alcuni principi che faranno riferimento sia alla definizione della qualifica professionale, che alla previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna all'azienda, che al rinvio alla contrattazione collettiva anche all'interno degli Enti bilaterali, riferita alle modalità di erogazione.

Per l'apprendistato professionalizzante (o contratto di mestiere) attivabile in tutti i settori con i giovani di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni (chi è in possesso della qualifica professionale ex D.L.vo n. 226/2006 può essere assunto anche un anno prima) la strada maestra sarà rappresentata dalle determinazioni della contrattazione collettiva sia per quel che riguarda i contenuti formativi relativi alla qualificazione professionale da conseguire, che per la durata che non potrà supe-

rare i sei anni. La formazione sarà svolta sotto la responsabilità dell'azienda e, come si diceva prima, l'offerta formativa pubblica da parte delle Regioni, sarà obbligatoria e finalizzata, secondo il monte ore sopra riportato, alle conoscenze di base e trasversali.

Con l'art. 5 si cerca di rilanciare anche l'apprendistato di alta formazione e ricerca, possibile in tutti i settori pubblici e privati, finalizzato al conseguimento di un titolo di studio di livello secondario superiore, di ti-

## Previsto il rilancio dell'apprendistato per alta formazione e ricerca

tolari universitari e di alta formazione, di dottorati di ricerca, di specializzazione tecnica superiore, di praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche (ad esempio, consulenti del lavoro): tutto questo per i giovani di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni. La regolamentazione e la durata saranno rimesse alle Regioni per i profili che riguardano la formazione in accordo con le parti sociali ed una serie di altri organi istituzionali tra cui le Università: mancando tale regolamentazione le Università e le altre istituzioni scolastiche potranno attivare apposite convenzioni con le associazioni datoriali.

Un discorso a parte va fatto per

l'art. 7 che contiene le c.d. "disposizioni finali" le quali si soffermano, innanzitutto, sull'apparato sanzionatorio. Riecheggiando quanto già previsto dall'art 53 del D.L.vo n. 276/2003, il Legislatore delegato afferma che in caso di inadempimento nella erogazione della formazione ascrivibile esclusivamente alla responsabilità del datore di lavoro, scatterà una sanzione amministrativa che, peraltro, ne assorbirà ogni altra a titolo di omessa contribuzione, pari alla differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta al livello di inquadramento superiore, maggiorata del 100%.

Ma cosa succederà se nel corso di un accertamento, in presenza di un contratto di apprendistato in corso, l'ispettore dovesse verificare un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale? Egli sarà tenuto ad emettere un provvedimento dispositivo assegnando al datore di lavoro un termine per adempiere che potrà essere più o meno congruo in relazione alla carenza formativa accertata. Altre sanzioni di natura pecuniaria saranno previste nel caso in cui il datore di lavoro non dovesse stipulare, in forma scritta, il contratto di apprendistato, o dovesse retribuire il prestatore "a cottimo", o al di sotto dei limiti di livello o di percentuale "minimi" fissati dalla contrattazione collettiva, o non dovesse affiancare il giovane ad un "tutor" o ad un referente aziendale: esse, contestabili da tutti gli organi che effettuano accertamenti in materia di lavoro, saranno comprese tra 100 e 600

euro che, in caso di recidiva, possono giungere ad un “range” che va da 300 a 1.500 euro

Il contratto di apprendistato continuerà ad essere escluso, salvo specifiche indicazioni legislative o della contrattazione collettiva, dal computo dei limiti numerici previsti per l’applicazione di particolari normative ed istituti, come, ad esempio, la base di calcolo per l’applicazione della normativa sui disabili “ex lege” n. 68/1999.

Infine, una novità di particolare significato è quella che riguarderà i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità: se la loro assunzione a tempo indeterminato sarà finalizzata ad una qualificazione o riqualificazione professionale, potranno essere assunti con contratto di apprendistato, fermo restando che il datore di lavoro usufruirà delle specifiche agevolazioni previste sia dall’art. 8, comma 4 che dall’art. 25, comma 9, della legge n. 223/1991, le quali consistono nella contribuzione del 10% per la quota a carico del datore di lavoro per diciotto mesi, oltre al 50% dell’indennità di mobilità, per dodici mesi, se ancora goduta. Indubbiamente, se la norma sarà confermata al termine dell’iter procedimentale appena iniziato, si potrà affermare che per tali soggetti non c’è il limite dei ventinove anni e che, il lavoratore potrà essere retribuito secondo le regole in uso per l’apprendistato.

L’esame, necessariamente bre-

ve, della prima bozza del nuovo apprendistato consente di esprimere alcuni giudizi che possono così sintetizzarsi:

a) la riforma dell’apprendistato per la qualifica professionale (art. 3) anticipata ai quindici anni di età a completamento dell’obbligo scolastico, se pienamente attuata e, soprattutto, se attuata in maniera coerente con gli obiettivi formativi, potrebbe consentire un avvicinamento effettivo dei minori al mondo del lavoro: non sarà, indubbiamente, il “sistema duale” tede-

## Una riforma che potrebbe consentire un effettivo avvicina- mento dei gio- vani al mercato del lavoro

sco (che poggia su altre basi il cui esame mi porterebbe lontano dal tracciato di questa breve riflessione), ma sarà un qualcosa di più rispetto al nulla attuale;

b) l’apprendistato professionalizzante (detto anche contratto di mestiere) si presenterà in una veste del tutto nuova: non soltanto come strumento gradito dal datore di lavoro per i minori oneri contributivi e per un salario più basso, ma strumento destinato a favorire l’occupabilità dei giovani, in termine di acquisizio-

ne “vera” delle competenze, secondo una strada che in paesi vicini al nostro, come la Germania o la Francia, vede alte percentuali di giovani con rapporto di apprendistato, sin dal compimento della maggiore età (in Italia, oggi, l’età degli apprendisti è di gran lunga superiore);

c) l’apprendistato di alta formazione e ricerca verrà riempito di contenuti ed appare fortemente densa di contenuti la previsione sia dell’aggancio ai dottorati di ricerca che al praticantato delle professioni ordinarie;

d) l’apertura del contratto anche ai lavoratori in mobilità ricollocati a tempo indeterminato rappresenta un uso intelligente dell’istituto, soprattutto se si crederà fino in fondo (e le premesse sembrano esserci) alla formazione “vera” all’interno delle mura aziendali;

e) il nuovo ruolo delle Regioni: esso non sarà più legato alla sola ideazione di profili formativi espressi sia dalle aziende che dagli istituti e dalle scuole professionali abilitate, ma ad un controllo effettivo circa gli adempimenti relativi alla formazione, oltre che alla erogazione di competenze di base trasversali nell’apprendistato professionalizzante. Il nuovo ruolo potrà essere effettivamente stimolante e degno di un nuovo protagonismo.