

IL NUOVO APPRENDISTATO

di Giovanna DI MARIA

Gli anni più recenti hanno visto il rilancio nella disciplina e nella prassi del mercato del lavoro in Italia ma altresì in Europa del contratto di apprendistato e ciò in ragione della sua idoneità a porsi quale veicolo per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, tappa fondamentale per la realizzazione di quella strategia di incremento e sostegno all'occupazione che da oltre dieci anni caratterizza la politica sociale europea.

Volgendo sulle prime lo sguardo all'evoluzione normativa dell'istituto nel nostro ordinamento va segnalato come questo, riposizionato al centro della strumentazione volta alla promozione dell'occupazione giovanile della "legge Biagi"¹, che a ciò si volge dopo l'intervento dell'Unione Europea, inteso a limitare drasticamente il ricorso al contratto di formazione e lavoro, trovi un'organica disciplina nel TU dell'apprendistato su cui peraltro, pur a breve distanza di tempo, non manca di intervenire la "Riforma Fornero", nel quadro di una opzione di politica del diritto del lavoro che, nell'obiettivo di ridurre l'area della flessibilità in entrata e le

correlate tipologie di rapporto, individuava nel contratto di apprendistato lo strumento privilegiato di accesso ad un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. La Riforma Fornero all'art. 1 della l. n. 92/2012 manifesta la volontà di "realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione" favorendo "l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili e ribadendo il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato", che torna a rappresentare il "contratto dominante" in materia di lavoro. L'articolo afferma la necessità di contrastare "l'uso improprio e strumentale degli elementi di flessibilità progressivamente introdotti nell'ordinamento con riguardo alle tipologie contrattuali".

Riferimento essenziale resta, in ogni caso, il T.U. che dell'originaria disciplina dettata dalla "legge Biagi", conserva l'articolazione dell'istituto in più figure ed in particolare tipologie di contratto di apprendistato ammesse sono quattro e cioè: l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale; l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; l'apprendistato di alta formazione e ricerca; l'apprendistato per qualificare o riqualificare professionalmente lavoratori in mobilità (tipologia recentemente abolita). Anche qui centrale

¹ Legge 14 febbraio 2003, n. 30, attuata tramite decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 273.

resta la figura dell'apprendistato professionalizzante rispetto al quale si avverte la preoccupazione del legislatore di dipanare il groviglio delle fonti che la competenza concorrente tra Stato e Regioni, derivante dalla nuova formulazione dell'art. 117 della Costituzione, aveva introdotto sostanzialmente determinando la paralisi dell'istituto, al che provvede valorizzando il ruolo della contrattazione collettiva nazionale di categoria rispetto alla disciplina regionale. Nello specifico, il ruolo della contrattazione collettiva nazionale di categoria è preponderante nella regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere, rispetto al quale viene assegnato alle Regioni unicamente il compito di identificare e qualificare il monte ore di formazione pubblica, interna o esterna alla azienda, volto alla formazione di base e trasversale, ridotto a un massimo di 120 ore complessive, nell'arco di un triennio. Saranno i contratti collettivi a stabilire, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, non solo la durata del contratto entro un tetto massimo di 3 anni (che possono diventare 5 per le figure professionali dell'artigianato), ma anche la durata (e le relative modalità di erogazione) della formazione aziendale per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale contenuti nei contratti collettivi nazionali di categoria. Tale tipologia di apprendistato, inoltre, così come quello di alta formazione, potrà essere stipulato anche nel settore pubblico. Una significativa novità riguarda poi l'apprendistato di primo livello, visto che il testo unico affida ora a ciascuna Regione il compito di regolamentarlo, previa intesa in sede di Conferenza Stato, Regioni e sentite le Parti sociali. Contestualmente alla possibilità di acquisire con tale tipologia anche un diploma quadriennale regionale (oltre, come nel passato, la qualifica triennale) risulta estesa la platea dei soggetti che possono essere assunti, i giovani dai quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. La durata dipenderà dalla qualifica o

dal diploma da conseguire e non potrà comunque essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma professionale regionale. Saranno i contratti collettivi a determinare, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità di erogazione della formazione aziendale, ma anche in questo caso nel rispetto degli standard generali fissati dalle Regioni. Più rilevante appare nel T.U. l'intervento sulla configurazione giuridica dell'istituto espressamente qualificato con contratto a tempo indeterminato nel cui ambito si inquadra la fase di attuazione del programma formativo, temporalmente definito nel massimo di 120 ore complessive nell'arco di un triennio, che vale così semplicemente a segnare il termine per l'esercizio della facoltà accordata al datore di lavoro di risolvere il contratto stesso per esaurimento della finalità formativa che comunque qualifica il contratto. Il che tuttavia non manca di suscitare problematiche che restano irrisolte, come quella del preavviso.

Resta da sottolineare l'emergere nel T.U. di una tendenza alla svalutazione della causa formativa già espressa nell'art. 1 del d.lgs. n. 167/2011 che lo qualifica esplicitamente come finalizzato tanto alla formazione quanto all'occupazione², tendenza che si accentua nella Riforma Fornero. Lo attestano la previsione di una durata minima del contratto non inferiore a sei mesi che appare tarata appunto sulla finalità di assicurare una congrua durata dell'impiego piuttosto che sulla finalità formativa, dalla quale sembra prescindere del tutto, aldilà di ogni valutazione in ordine alla congruità dell'indicata durata al conseguimento della stessa. Ma soprattutto l'introduzione di una condizione per l'assunzione di nuovi apprendisti costituita dal mantenimento in servizio a tempo indeterminato di almeno il

² FOGLIA LAURA, *La posizione professionale del lavoratore nel sistema di protezione sociale*, 2012 - pp. XVI-240, in *Studi di diritto del lavoro* - diretto da: Luisa Galatino - Salvatore Hernandez.

cinquanta per cento dei vecchi, che risulta palesemente estranea alla finalità formativa che ne risulta condizionata in funzione della permanenza del lavoratore nell'impresa, orientando l'attività formativa in senso conforme alle esigenze dell'impresa stessa e rendendola poco spendibile al di fuori di essa. Ulteriore carattere recessivo della finalità formativa rispetto a quella occupazionale si nota in relazione alla previsione che eleva da 1 a 1 a 3 a 2 il rapporto tra apprendisti e maestranze specializzate e qualificate in servizio restandone chiaramente pregiudicata quella forma di apprendimento sul lavoro costituita dall'affiancamento. In sostanza si procede alla completa svalutazione del profilo formativo del contratto con relative carenze riguardo ad adeguate garanzie di adempimento dell'obbligo formativo.³

Inevitabile, per un tema così importante, volgere lo sguardo al di là dei confini italiani, se ancora vogliamo parlare di confini data la nostra appartenenza ed identità europea; nelle altre Nazioni vicine, sembra che l'apprendistato sia stato "capito" ed utilizzato al meglio creando lavoro e professionalità, quindi sfruttando al massimo le caratteristiche che questa tipologia contrattuale possiede innate. In Francia e in Inghilterra l'apprendistato è diventato quasi totalmente un percorso formativo obbligatorio al quale vi si accede dai 16 ai 25 anni per poi trovarsi nel mondo del lavoro. sicuramente con qualità professionali adatte per affrontare le future esperienze lavorative, L'apprendistato francese è pienamente inserito nel sistema educativo come modalità che consente di proseguire

gli studi nell'istruzione secondaria o terziaria, al pari e in alternativa all'istruzione a tempo pieno la crescita dello strumento nel corso del decennio ha interessato soprattutto i livelli superiori di istruzione, ovvero quelli terziari che nell'ambito del sistema francese vengono identificati come livelli I e II, il sistema è impregnato nel complesso dal conseguimento di titoli che sono riconosciuti a livello statale e che favoriscono il soggetto; il sistema francese di apprendistato prevede che, a conclusione del percorso, venga realizzato un esame finale per il conseguimento del titolo. La valutazione finale del percorso di apprendistato si realizza con le stesse modalità previste per i giovani inseriti in altri canali formativi: non esiste un sistema di valutazione e certificazione della professionalità acquisita specifico per l'apprendistato. Terminato il percorso, i giovani apprendisti partecipano all'esame finale come i coetanei inseriti in altri percorsi formativi, alle stesse condizioni e nelle stesse modalità.

In Inghilterra l'istruzione dell'obbligo (*Compulsory education*) si articola in un ciclo primario, che ha durata dai 5 ai 10 anni di età, e un ciclo secondario, che dagli 11 anni conclude l'obbligo di istruzione a 16 anni. Nell'ambito di una strategia che mira ad elevare la partecipazione dei giovani ai percorsi educativi, nel 2008 è stato introdotto l'obbligo per tutti i giovani di partecipare a percorsi di studio o formazione sia a tempo pieno, sia part-time fino al compimento dei 18 anni. La nuova previsione entrerà in vigore gradualmente: l'età minima alla quale i giovani possono lasciare gli studi sarà aumentata a 17 anni dal 2013 e a 18 anni dal 2015. Al termine dell'istruzione obbligatoria, si accede alla *Tertiary education*, ovvero magli studi superiori di livello terziario non obbligatori ma necessari per iscriversi all'università (16-18 anni). Al compimento del 16° anno di età è possibile anche entrare in uno dei programmi di apprendistato. Numerose sono state le modifiche apportate al programma *Apprenticeships* nell'ultimo decennio, che sono andate soprattutto nella direzione di favorire il consolidamento dello strumento e una maggiore omogeneità

³ A favore della natura di contratto a tempo indeterminato anche prima del nuovo Testo unico, si rammenta che l'art. 10 del d.lgs. n. 368/2001, escludeva dal campo di applicazione della normativa sul contratto a termine il contratto di apprendistato. Ma ad eliminare qualsiasi dubbio era comunque intervenuto il Ministero del lavoro con l'interpello n. 79/2009 che aveva ritenuto il contratto di apprendistato un contratto a tempo indeterminato.

nella sua implementazione. Come esito di tale processo, nell'autunno del 2009 viene approvata la legge *Apprenticeships, skills, children and learning* (Apprendistati, competenze, infanzia e apprendimento - Ascl), che definisce una base normativa per l'apprendistato in Inghilterra e nel Galles, introducendo la garanzia che tutti i giovani possano avere la disponibilità di un posto in apprendistato a partire dal 2013.

In Germania si colloca all'interno del cosiddetto "sistema duale" e consente di acquisire titoli professionali di qualifica. In una repubblica federale quale è quella germanica, mentre il sistema di istruzione è regolato dai vari Länder, il sistema delle qualifiche professionali e dunque dell'apprendistato è fortemente ancorato ad una regolamentazione definita a livello nazionale e valida su tutto il territorio. Il sistema duale è talmente consolidato nell'ambito del Paese che all'incirca i due terzi dei giovani che completano l'istruzione obbligatoria decidono di proseguire gli studi attraverso l'apprendistato, anche quelli che provengono dal Gymnasium. I titoli professionali acquisibili in apprendistato rientrano nell'ambito del sistema secondario superiore; modelli di apprendistato applicati anche a percorsi di livello terziario sono al momento in sperimentazione in alcuni Länder e coinvolgono quote di giovani alquanto più limitate. La scelta di intraprendere un percorso di formazione in alternanza preclude unicamente l'accesso all'università, anche se sono in corso sperimentazioni in alcuni Länder che hanno attivato modalità di raccordo dell'apprendistato con i percorsi universitari. Nell'anno 2009 sono stati stipulati in Germania circa 560.000 nuovi contratti di apprendistato, di cui 330.000 nel settore dell'industria e commercio e 155.000 nelle imprese artigiane; considerando una durata media dei contratti di tre anni, complessivamente lo stock di apprendisti supera 1.500.000 unità. Il dato provvisorio per il 2010 segnala una leggera contrazione di posti disponibili, probabilmente come effetto della crisi economica e occupazionale. Cosa impedisce all'Italia di fare altrettanto?

In Italia, ancora oggi l'apprendistato è usato per reclutare giovane forza lavoro a basso costo, alla stregua di un contratto a termine, o, in altre parole, come leva di flessibilità e per abbassare il costo del lavoro delle imprese. Eppure, non certo a questa logica rispondeva la riforma Biagi che, nel solco tracciato dalla legge Treu, nel 2003 riformava l'intero istituto, esaltandone la valenza formativa e le potenzialità occupazionali, fino a riconoscerlo quale asse del sistema educativo di istruzione e formazione, come peraltro confermato dal recente Testo Unico. Nello specifico l'ineffettività dell'apprendistato quale scelta educativa, formativa e professionalizzante di qualità, si scontra innanzi tutto con la preoccupante fotografia della condizione giovanile, caratterizzata da difficili percorsi di transizione dalla scuola e dall'università verso il mercato del lavoro, che conducono i giovani a carriere occupazionali incerte ed esperienze lavorative poco qualificate se non, come di frequente accade, alla disoccupazione o alla inattività. La particolarità della situazione "giovanile" in Italia si evince dalla definizione di "giovani": mentre le statistiche europee considerano la fascia di età compresa tra i 15 e i 25 anni, in Italia la popolazione di riferimento si estende fino ai 30/35 anni. Tale ampliamento porta con sé una maggiore e più complessa articolazione delle problematiche c.d. "giovanili", abbracciando quelle tipiche dell'età adulta. Proseguendo, molte delle difficoltà che non hanno consentito un'adeguata diffusione dell'apprendistato sono riconducibili alla complessità e alla frammentarietà della disciplina normativa; oggi vista l'unicità del dettato legislativo ci si aspetta maggiore chiarezza ed utilità anche se molti dubbi restano riguardanti la possibile ed auspicata stabilità della formula contrattuale, l'applicazione seria riferita soprattutto alla formazione da parte delle aziende, l'effettivo beneficio da parte delle stesse, e non solo per quel che riguarda un'applicazione favorita da sgravi fiscali, ma soprattutto per un necessario cambiamento culturale e civile: formare per stabilizzare e non per sfruttare, formare per garantire protezione ad

entrambi i soggetti; per le imprese favorire una continuità lavorativa con i prestatori di lavoro, che può solo incoraggiare ed innalzare qualitativamente la produttività; per i

lavoratori, lavoro dignitoso e diritti, diritti che solo la stabilità può dare, il diritto di costruire onestamente il proprio futuro.

Abstract

Nell'analizzare la nuova disciplina sull'apprendistato l'autore evidenzia la scarsa diffusione di tale contratto di lavoro in Italia in ragione non solo della complessità e della frammentarietà della normativa ma anche della stessa formula contrattuale, che non garantisce affatto una continuità lavorativa quanto piuttosto sgravi fiscali da parte delle aziende a scapito del sistema produttivo e della stabilità degli stessi posti di lavoro.

Abstract

Analyzing the new rules on apprenticeship the author highlights the limited diffusion of the contract of employment in Italy not only because of the complexity and fragmentation of the legislation but also of the contractual formula which does not guarantee a continuity of work but rather tax cuts by companies at the expense of the productive system and the stability of the same jobs.