*www.adapt.it*, 4 novembre 2010

# Una intesa per l'apprendistato, per le aziende e per i giovani

di Eliana Bellezza

È stata siglata lo scorso 27 ottobre una importante intesa tra Governo, Regioni, Province autonome e parti sociali per il rilancio del contratto di apprendistato. Un testo di particolare interesse e rilievo per gli impegni che le parti firmatarie si assumono, e che rappresenta uno dei principali esiti delle *Linee guida per la formazione 2010* dello scorso febbraio (in *Boll. Adapt*, 23 febbraio 2010, n. 6). Il difficile periodo congiunturale che l'economia del nostro Paese e in generale l'economia mondiale ha vissuto e sta ancora vivendo, ha certamente causato la riduzione del ricorso da parte delle imprese ai contratti di apprendistato e ha determinato anche il ridimensionamento del loro contenuto formativo. L'obiettivo dell'accordo appena firmato, come si legge nelle prime righe del testo, è di dare nuovo impulso all'occupazione giovanile, essendo appunto il contratto di apprendistato lo strumento principale di accesso al mercato del lavoro dei giovani italiani. L'apprendistato a cui l'intesa si riferisce ha i tre volti delle tre tipologie di apprendistato – apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione, apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale, apprendistato finalizzato all'acquisizione di un diploma o all'alta formazione – ma insegue una unica finalità, ossia quella di coniugare percorsi di educazione, formazione ed alta formazione, a seconda del contratto cui si faccia riferimento, con *iter* professionali. Lo scopo di questa integrazione tra formazione e lavoro è da rintracciare nella necessità di rendere meno traumatico l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro e contemporaneamente di conferire ai percorsi formativi stessi maggiore spendibilità sul mercato attraverso una compiuta consapevolezza delle esigenze del tessuto produttivo locale e nazionale. Non solo. L'apprendistato, soprattutto nella prima tipologia, consente a giovanissimi di terminare il percorso scolastico indirizzandoli ad una professione, evitando loro oscuri percorsi di vita senza scuola e senza lavoro, i cui esiti non sono inseriti in statistiche e banche dati ma che certo non valorizzano i talenti dei ragazzi coinvolti. Inoltre, non meno importante è la considerazione che l'esecuzione di questi contratti, diventa una importante, seria e concreta occasione di dialogo tra le istituzioni scolastiche e accademiche e gli attori del mercato del lavoro, i datori di lavoro, le aziende. Questi soggetti sono chiamati insieme a progettare un percorso di formazione e lavoro per i singoli apprendisti, a condividere lessico ed intenti, in una prospettiva di partecipazione che ad alcuni piace poco – forse perché timorosi che il linguaggio della produzione e del lavoro possa spogliare di valore assoluto il sapere e la conoscenza – ma che è la sola strada che possa concretamente preparare i giovani al lavoro, rendendoli consapevoli, maturi e pronti. L'impresa da sola non fa formazione ma può certamente farla bene se accompagnata dagli esperti di formazione, dalle istituzioni scolastiche e formative da cui possa ricevere metodologia e strumenti. L'impresa, d'altra parte, possiede alcuni contenuti da trasferire ai giovani che la scuola non potrebbe dare loro senza il sostegno di chi produce ed impiega. È proprio la sinergia tra gli attori, senza timori di contaminazioni ma con spirito aperto e serio, che potrebbe arricchire i giovani, per prepararli alla vita adulta. Una collaborazione, quella tra scuola ed impresa, il cui esito diventa anche spia e contemporaneamente strumento di controllo per il governo, relativamente al reale valore della formazione aziendale e alla riuscita di questo dialogo moderno.

L’intesa di fine ottobre, quindi, riporta l’attenzione su uno strumento quanto mai strategico, per l’occupazione giovanile, per la crescita delle aziende – che attraverso alti apprendisti ad esempio possono ricevere innovazione e progresso – per le riforme dei sistemi formativi ed educativi, per la società tutta. Proprio al fine di tutelare il “cuore formativo” del contratto di apprendistato, la cui tutela è la vera sfida dei nostri giorni, è contemporaneamente di combattere l’uso distorto dei tirocini formativi e delle collaborazioni coordinate e continuative nella modalità a progetto – il cui utilizzo improprio sì che scredita il valore del lavoro e del lavoratore – l’intesa ribadisce la necessità per le aziende e per i lavoratori, di poter disporre di un quadro normativo chiaro e certo, cui fare riferimento per la predisposizione e lo svolgimento di contratti di apprendistato. E in una materia come questa, la chiarezza è una esigenza assai sentita da più parti, soprattutto considerata la competenza regionale sui profili formativi del contratto e la possibilità di una azione articolata in sussidiarietà con le parti sociali e gli enti bilaterali.
Nello specifico, in attesa di un chiarimento della normativa vigente in tema di apprendistato, l’intesa conferma, relativamente al contratto di apprendistato professionalizzante, il quadro di operatività di cui ai comma 5 e 5-*bis*, art. 49, d.lgs. n. 276/2003, ed in particolare conferma «la funzione surrogatoria dei contratti collettivi nazionali di lavoro e degli accordi interconfederali, là dove la Regione non abbia regolamentato la materia d’intesa con le associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale».
Contemporaneamente le parti firmatarie dell’intesa confermano, per le ipotesi di cui al comma 5-*ter*, art. 49, d.lgs. n. 276/2003, in materia di formazione esclusivamente aziendale, e alla luce della sentenza della Corte costituzionale n. 176/2010, le previsioni contenute nei contratti collettivi e negli accordi interconfederali che hanno disciplinato l’apprendistato professionalizzante, che rimangono valide per le Regioni che non hanno già provveduto a definire la materia.
Anche questa previsione in piena linea con le indicazioni della Corte poiché «…rimette in caso di formazione esclusivamente aziendale, i profili formativi dell’apprendistato professionalizzante ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali». Questo nella consapevolezza che, anche in questo caso di formazione esclusivamente aziendale, debba venire riconosciuto alle Regioni un ruolo rilevante, di stimolo e di controllo dell’attività formativa.
Ancora, nell’intesa le parti si impegnano ad avviare un tavolo tripartito per la definizione di una mappatura condivisa della normativa concretamente applicabile Regione per Regione e settore per settore, al fine di conferire chiarezza al quadro nazionale; le parti si impegnano inoltre, a seguito della delega al governo contenuta nel “collegato lavoro”, a definire linee guida condivise per la riforma dell’apprendistato professionalizzante, valorizzando la formazione aziendale di tipo formale, la risorsa della bilateralità, il ruolo dei fondi interprofessionali ed anche procedure di tracciabilità e certificazione dei percorsi formativi svolti sul libretto formativo del cittadino.
In ultimo l’intesa conferma che, in caso di imprese multi-localizzate, per l’attivazione dei contratti di apprendistato e per i tirocini formativi e di orientamento, trova applicazione su tutto il territorio nazionale la sola regolamentazione della Regione dove l’impresa ha la propria sede legale: tale scelta non è stata compiuta, come qualcuno sostiene, al fine di sottrarre alle Regioni porzioni di competenza o avvantaggiare i datori di lavoro nella scelta della disciplina applicabile, poiché se così fosse stato le Regioni, presenti al tavolo dell’intesa, non avrebbero certamente sottoscritto l’accordo, che diventa quindi espressione di una leale collaborazione tra Stato e Regioni al fine di semplificare procedure e norme.
Gli impegni assunti dalle parti firmatarie, che prevedono una fase transitoria di dodici mesi, sono molteplici e differenti ma mirano tutti a dare slancio e maggiore eco ad uno strumento contrattuale, come il contratto di apprendistato, attrattivo per le aziende e fondamentale per i giovani che vogliano entrare nel mercato del lavoro coniugando esperienza professionale con percorsi di formazione seri e certificabili. Non sono soluzioni precarie, queste, poiché la vera precarietà sta nella mancanza di un percorso di vita professionale, di prospettive di crescita e di un investimento

sul proprio futuro, elementi tutti presenti invece in questa tipologia di contratto che rivede il classico sinallagma contrattuale a vantaggio di una storia formativa personale e di sviluppo.

***Eliana Bellezza***
Ricercatrice Adapt