

L'apprendistato per il diritto-dovere di istruzione e formazione: l'avvio in Lombardia

di Serena Facello e Lidia Petruzzo

È stata firmata lunedì 27 settembre 2010 l'intesa tra Ministero del lavoro, Ministro dell'istruzione e Regione Lombardia, che crea finalmente le condizioni per rendere operativo in questa regione il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione (il c.d. apprendistato di primo livello). L'istituto, regolato dall'art. 48 del d.lgs. n. 276/2003, non ha mai trovato attuazione in Italia (ad eccezione della provincia autonoma di Bolzano) proprio a causa dell'assenza di una regolamentazione regionale. L'art. 48, comma 4, infatti, demanda la regolamentazione dei profili formativi alle regioni, d'intesa, appunto, con il Ministero del lavoro, quello dell'istruzione e sentite le parti sociali. La prevista partecipazione dei due Ministeri all'attuazione della normativa è fortemente indicativa dell'essenza del contratto: un contratto di lavoro a contenuto formativo (da cui il coinvolgimento del Ministero del lavoro e delle parti sociali) ma anche un percorso del sistema educativo di istruzione e formazione. Al termine del periodo di apprendistato, infatti, è possibile acquisire una qualifica professionale triennale del sistema educativo, secondo la previsione dell'art. 15 del d.lgs. n. 226/2005, attuativo della legge Moratti, ed eventualmente anche una qualifica valevole a fini contrattuali. L'intervento delle Regioni, infine, si giustifica alla luce dell'art. 117 Cost., che, com'è noto, attribuisce loro la competenza in materia di istruzione e formazione professionale. L'intesa appare coerente anche con il contenuto delle linee guida per la formazione, firmate il 17 febbraio 2010 da Governo, Regioni, Province autonome e parti sociali, che, tra le altre misure, sollecitano il rilancio dei contratti di apprendistato, in tutte le sue tre tipologie (professionalizzante, per l'esercizio del diritto-dovere di istruzione e formazione, di alta formazione universitaria), con la volontà di garantire un percorso di formazione a tutti gli apprendisti.

Ripercorrendo brevemente la disciplina del contratto di apprendistato di primo livello, ricordiamo che esso trova applicazione in tutti i settori di attività, con esclusione, così come le altre due tipologie, della pubblica amministrazione, e coinvolge i giovani e gli adolescenti tra i 16 e i 18 anni. La durata del contratto, e del relativo percorso formativo, viene determinata in base alla qualifica da conseguire, al titolo di studio, ai crediti professionali e formativi acquisiti, al bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati, mediante l'accertamento dei crediti formativi definiti in base alla legge Moratti. A seguito dell'intesa non sarà più possibile assumere in Lombardia giovani con il contratto di apprendistato previsto nella legge Treu, che conservava la propria efficacia, secondo la previsione dell'art. 47, comma 3, d.lgs. n. 276/2003, transitoriamente, in attesa della regolamentazione secondo le disposizioni della legge Biagi e in particolare del già citato art. 48, d.lgs. n. 276/2003.

Entrando nel dettaglio del contenuto dell'intesa, essa affronta e risolve una serie di punti fondamentali della disciplina, con lo scopo evidentemente di rendere questa tipologia di apprendistato effettivamente utilizzabile per le imprese. Prima fra tutti la questione centrale del trattamento retributivo, non regolata esplicitamente dalla legge Biagi e per questo potenzialmente motivo di limite all'applicazione dell'istituto. Il punto 3 dell'intesa prevede che, in attesa della trasposizione dell'intesa stessa nella normativa contrattuale di riferimento, e ferma restando l'autonomia delle parti sociali, «i datori di lavoro possano fare riferimento ai trattamenti economici

e normativi sin qui previsti dalla contrattazione collettiva in materia di apprendistato ex legge n. 196/1997 ovvero ex decreto legislativo n. 276/2003 proporzionalmente al monte ore di impegno formativo (400 ore)» e, di conseguenza, al reale impegno lavorativo. La previsione, trattandosi di disciplina transitoria e comunque legata alla retribuzione prevista dalla contrattazione del settore, si dimostra del tutto rispettosa dell'autonomia collettiva e, contemporaneamente, incentivo per la diffusione del contratto ed il funzionamento dell'istituto. In assenza di contrattazione collettiva sull'apprendistato di primo livello, infatti, mancherebbe un qualsiasi riferimento cui parametrare la retribuzione, con il rischio di non poter procedere alle assunzioni in attesa della regolamentazione collettiva. Inoltre, la scelta di porre in relazione la retribuzione al monte ore di lavoro effettivo rende l'apprendistato di primo livello concorrenziale rispetto alle altre tipologie, quali, ad esempio, l'apprendistato professionalizzante, in cui il monte ore di formazione previsto è molto inferiore (120 ore). L'alto numero di ore da dedicare alla formazione, che comunque può essere interna o esterna alla azienda e sarà certificata dalle istituzioni regionali competenti anche con gli enti bilaterali, si giustifica proprio in ragione del conseguimento della qualifica professionale del sistema di istruzione e formazione. Risulta particolarmente opportuno, infine, sempre nell'ottica di una reale ed immediata attuazione, il riferimento non all'età oggi prevista dalla legge (16 anni) ma a quanto stabilito nella legge vigente al momento della stipula del contratto. Si ricordi, infatti, che è attualmente in discussione in parlamento il testo del "collegato lavoro", il quale, se approvato, consentirebbe di assolvere all'ultimo anno di obbligo di istruzione mediante il contratto di apprendistato e dunque di intraprendere il percorso in apprendistato già a 15 anni, secondo quella che era l'originaria previsione della legge Biagi (art. 48).

In conclusione, l'intesa sull'apprendistato di primo livello, è un primo passo per dare attuazione ad un istituto, nato per rispondere a precise esigenze: l'obiettivo che persegue il legislatore è consentire e, anzi, sostenere l'apprendimento attraverso un'attività di lavoro formativa, nella convinzione che il lavoro abbia in sé anche una valenza educativa e formativa. L'attività lavorativa, per questo motivo, viene inserita in percorsi di istruzione e formazione professionale di qualità e coerenti con le esigenze del sistema produttivo. La Lombardia sarà, dunque, la prima regione in Italia (oltre al caso della provincia autonoma di Bolzano) a dare senso e significato a quella buona formazione fondata sulla alternanza scuola lavoro, contribuendo così a diffondere e manifestare la valenza della loro integrazione. L'apprendistato di primo livello si dimostra un'opportunità per i giovani, quei giovani che, vivendo con disagio la scuola tradizionale, la abbandonano senza conseguire alcuna qualifica o titolo di studio. È dunque uno strumento utile a contrastare il fenomeno della dispersione e il disadattamento scolastico, che oggi interessa circa 126 mila giovani di età compresa tra i 14 e i 17 anni e sfocia spesso in forme odiose di sfruttamento della manodopera minorile, che si trova a prestare la propria opera con contratti irregolari o in nero. L'apprendistato è anche un'opportunità per le imprese, che hanno la possibilità di contribuire fortemente alla formazione di giovani con competenze coerenti con le esigenze del sistema produttivo e dunque in grado di spendere le proprie competenze nel mercato del lavoro di domani.

Serena Facello

Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e diritto del mercato del lavoro
Adapt – CQIA
Università degli Studi di Bergamo

Lidia Petruzzo
Collaboratore Adapt