www.fareapprendistato.it, 15 febbraio 2012

Il nuovo apprendistato per la formazione e l'occupazione dei giovani

di Diego Fea

Nell'ambito degli eventi di informazione e sensibilizzazione rivolti agli studenti universitari ed alle imprese del territorio, Città Studi di Biella, in collaborazione con la Provincia e l'Associazione ADAPT (Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del Lavoro e sulle Relazioni Industriali) ha organizzato un convegno dedicato all'analisi Testo Unico dell'Apprendistato (approvato con decreto legislativo n. 167/2011), per valutarne la portata innovativa ed i nodi applicativi.
A partire dal bilancio critico dei punti di forza e di debolezza dell'istituto contrattuale, i contributi che hanno animato i lavori della mattinata hanno messo in luce natura, finalità e vantaggi, per giovani ed imprese, delle diverse tipologie di apprendistato ed il nuovo assetto di competenze (in capo alla contrattazione sociale, alle Regioni e Province Autonome) per la disciplina di un istituto che dovrebbe assumere il ruolo di contratto unico di primo inserimento al lavoro.
In breve, gli interventi hanno evidenziato come l'adozione del Testo Unico abbia rappresentato un notevole progresso nella direzione della chiarezza e della semplificazione, a partire dalla riconduzione ad un quadro unitario delle numerose e stratificate norme, spesso concorrenti e in conflitto, che disciplinavano la formazione dell'apprendista (norme regionali, legge statale e CCNL); molti ostacoli che hanno frenato la diffusione dell'apprendistato rispetto ad altre tipologie contrattuali, dovrebbero essere così superati.
Ma il rilancio dell'apprendistato presenta ancora profili di criticità: da un lato il complesso processo di adeguamento dei CCNL e dalle regolamentazioni pubbliche richiesto per l'entrata a regime del Testo Unico (la cui scadenza è fissata per il 25 aprile ma si sta già sentendo parlare di slittamenti); dall'altro, l'esigenza di affrontare i problemi strutturali della disoccupazione e dei bassi livelli di formazione giovanile adottando strategie che connettano la promozione dell'apprendistato con azioni di politica industriale e di sviluppo.
I sei interventi che hanno seguito l'apertura dei lavori del dott. Michele Mosca, assessore del Settore Formazione della Provincia di Biella, hanno offerto risposte organiche all'esigenza di comprensione delle concrete novità introdotte dal Testo Unico dell'Apprendistato rispetto al quadro normativo previgente.
Il primo contributo è stato apportato dalla dott.ssa Stefania Ferrarotti che, dopo aver illustrato le dimensioni e le caratteristiche dell'apprendistato sul territorio provinciale, alla luce dell'ampia esperienza maturata nella funzione di responsabile del Settore Formazione della Provincia di Biella, ha richiamato i diversi attori territoriali coinvolti (agenzie formative, associazioni di rappresentanza delle imprese, *in primis*) alla necessità di condividere una *governance* più responsabile ed attiva quale presupposto per il successo dell'istituto contrattuale. Le principali difficoltà di sviluppo dell'apprendistato, secondo la dirigente biellese, sono riconducibili in parte all'ancora insufficiente informazione fornita alle imprese; il basso *appeal* dell'apprendistato sul territorio (non solo in tempo di crisi) andrebbe, inoltre, ascritto alla valutazione non sempre positiva della formazione

pubblica (giudicata scarsamente adeguata in termini sia di coerenza dei contenuti con la domanda sia di organizzazione/erogazione dell'offerta), percepita non come opportunità di crescita professionale per l'apprendista con conseguenti positive ricadute sull'impresa, ma piuttosto come "dazio" da pagare in cambio di vantaggi contributivi e retributivi. In ultimo, ad ostacolare il ricorso all'istituto ha concorso la "pesantezza" burocratica degli adempimenti (non ancora sufficientemente alleggeriti dalle procedure gestionali rese disponibili dalla Pubblica Amministrazione).
Gli interventi successivi, affidati ai ricercatori di ADAPT, hanno sviluppato l'analisi dei sette articoli di cui si compone il Testo Unico dell'Apprendistato.
Seppur venga mantenuta l'impostazione di fondo già presente nel d.lgs 276/03 (c.d. legge Biagi), che accanto ad una disciplina unitaria del rapporto di lavoro contemplava una disciplina differenziata su tre diverse modalità di svolgimento della formazione, il Testo Unico introduce già nella parte generale numerosi aspetti inediti, che sono stati illustrati dalla dott.ssa Serena Facello. Tra questi è stata richiamata la natura a tempo indeterminato del contratto di apprendistato che, in analogia ai modelli europei di maggior successo in termini di diffusione e tassi di occupazione giovanile, al termine della componente formativa può proseguire senza alcun adempimento ulteriore o essere interrotto (senza giusta causa o giustificato motivo). Inoltre, la dottoressa Facello ha analizzato gli elementi costituenti la disciplina del contratto, evidenziando la competenza della contrattazione collettiva relativamente al tutor aziendale e alla definizione di modelli di PFI.
A seguire, il contributo della dott.ssa Enrica Carminati ha consentito di cogliere le specificità e le opportunità per le imprese e per i giovani connesse all'apprendistato di tipo professionalizzante o "contratto di mestiere", relativamente al quale il Testo Unico ha apportato sostanziali modifiche, a partire dalla possibilità di assumere apprendisti anche nel settore pubblico e dalla riduzione della durata massima del contratto da 6 a 3 anni (tranne che nel caso delle professioni artigiane che prevedono la possibilità di elevare a 5 anni tale durata), per arrivare all'attribuzione della competenza in materia di definizione dei profili formativi quasi totalmente in capo alla contrattazione collettiva, ed alla possibilità di utilizzo dei fondi interprofessionali a sostegno della formazione aziendale degli apprendisti. L'esposizione della dott.ssa Carminati ha riguardato anche l'inedita possibilità di applicazione del contratto ai lavoratori in mobilità, auspicando l'individuazione, da parte della contrattazione collettiva, di regole specifiche in merito a durata, retribuzione e carico formativo. Il *focus* su questo ulteriore *target* ha consentito di sottolinearne le peculiarità, tra le quali, ad esempio, il divieto di licenziamento senza giusta causa o giustificato motivo anche al termine del periodo formativo.
Anche l'apprendistato finalizzato al conseguimento della qualifica e del diploma professionale e quello per l'alta formazione e ricerca (e per il praticantato) presentano rilevanti tratti di novità rispetto al passato che potrebbero finalmente portare all'attuazione di un "sistema duale" (di reale alternanza scuola-lavoro) parallelo al canale dell'istruzione. Il dott. Umberto Buratti ha proposto una comparazione della proposta contenuta nel Testo Unico con i più blasonati modelli europei ed ha descritto le tappe che dovranno essere raggiunte per la messa a regime.
A seguito dell'inquadramento della disciplina e dell'analisi delle tipologie di apprendistato previste dal Testo Unico, si è collocato l'intervento del dott. Luigi Corrente, responsabile della Direzione Regionale del Lavoro della Regione Piemonte e direttore *ad interim* della Direzione Territoriale del Lavoro di Biella, che ha condotto un'attenta disamina delle novità in ambito di sorveglianza e sanzioni sia in caso di inadempimento dell'erogazione della formazione imputabile esclusivamente al datore di lavoro, sia in presenza di violazione delle disposizioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'art. 2, comma 1, lettere a), b), c) e d).
La chiusura dei lavori è stata affidata al dott. Pietro Viotti, responsabile del Servizio di Programmazione dell'apprendistato della Regione Piemonte, che ha illustrato in modo chiaro e puntuale il ruolo che la Regione intende rivestire per la promozione del nuovo apprendistato. La descrizione del quadro attuativo piemontese offre una concreta traduzione, in armonica evoluzione rispetto alla situazione previgente, delle regole introdotte dal Testo Unico.

Richiamando le riflessioni della dott.ssa Ferrarotti relative all'inadeguatezza dell'offerta formativa pubblica, il dott. Viotti ne ha analizzato le cause, riconducibili in primo luogo all'impossibilità di adeguare il sistema formativo regionale ai circa 1700 profili contrattuali che gli oltre 500 CCNL vigenti hanno disciplinato e, in secondo luogo, all'impossibilità di soddisfare con le risorse disponibili un'elevata domanda di formazione (sufficiente solo per 50% del fabbisogno). A fronte di questi due elementi, la Regione Piemonte ha già avviato negli ultimi due anni una sperimentazione di accompagnamento alla valorizzazione del ruolo formativo dell'impresa, tale da ridurne i costi a carico del sistema pubblico e consentire una maggior personalizzazione della formazione. Con questo modello, sperimentato a partire dal 2010 nelle province di Cuneo e Torino, e portato a regime dal novembre del 2011 sul territorio regionale, Regione Piemonte ha quindi anticipato l'attuazione di molti aspetti introdotti dal Testo Unico.

Diego Fea
Esperto di apprendistato e politiche attive del lavoro