

## Uno sguardo al nuovo apprendistato

## di Serena Facello (\*)

Ha finalmente ottenuto la necessaria approvazione in sede di conferenza Stato e Regioni, e può dunque continuare il proprio *iter*, la proposta di Testo Unico sull'apprendistato, esercizio della delega contenuta nel Collegato Lavoro (Legge n. 183 del 2010). Una riforma attuata in tempi brevissimi, grazie all'accordo e alla collaborazione di tutti i soggetti coinvolti: Governo, Parti Sociali e Regioni. Un accordo reso possibile *in primis* dalla condivisione degli obiettivi: l'apprendistato è un contratto strategico per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro e occorre rilanciarlo per superare definitivamente quegli ostacoli che ne hanno impedito una diffusione adeguata alle sue potenzialità.

Il primo nodo affrontato nel Testo Unico è la semplificazione normativa per lasciarsi alle spalle l'intricato sistema di fonti, troppo numerose, troppo stratificate nel tempo (basti pensare che è ancora vigente la Legge n. 25 del 1955) e di varia natura (leggi, regolamentazione regionali, contratti collettivi, intese...). E così, da una parte, si è scelta la forma del Testo Unico, con contestuale abrogazione della disciplina previgente, che diventa l'unica fonte di rango nazionale cui riferirsi per la ricostruzione della disciplina. Dall'altra, si è composto un testo organico, di soli sette articoli, ove, in sequenza logica, ad un primo articolo definitorio, segue la disciplina generale e comune alle tre tipologie, i tre articoli dedicati a ciascuna tipologia, un articolo dedicato alla certificazione delle competenze e, infine, le disposizioni finali.

Una forma innovativa e con importanti novità anche di contenuto, per superare i problemi applicativi ed interpretativi sorti in quasi dieci anni di vigenza del "nuovo" apprendistato, tentando così di ricondurre a sistema quella complessità interpretativa dovuta a circolari, interpelli ed interventi sul testo di legge, che se hanno consentito di volta in volta di superare le criticità, lo hanno fatto a scapito sicuramente della coerenza e della chiarezza complessiva. Innanzitutto viene esplicitata la natura di contratto a tempo indeterminato dell'apprendistato e il riferimento ad una durata determinata nel tempo si riferisce esclusivamente alla componente formativa del rapporto. Vengono confermate, e aperte a nuove possibilità, le tre note tipologie. L'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, consentito ora fino ai 25 anni di età per il conseguimento non solo della qualifica triennale del sistema di istruzione e formazione, ma anche per i diplomi quadriennali regionali; per favorirne l'attuazione, preso atto della quasi inesistente attuale operatività, viene esclusa l'intesa con i Ministeri del Lavoro e dell'Istruzione e viene lasciata alla competenza regionale la regolamentazione dei profili formativi (previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano e sentite le parti sociali), confermando il rinvio ai contratti collettivi per le modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle Regioni. L'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere per il conseguimento della qualifica a fini contrattuali, aperto oggi anche al settore pubblico, ridotto a tre anni (cinque, nell'artigianato) nella sua durata massima e la cui disciplina viene sostanzialmente demandata alle parti sociali, residuando l'intervento regionale per la predisposizione dell'offerta pubblica dedicata alla sola formazione di base e trasversale.

1

Infine, l'apprendistato di alta formazione e di ricerca, anch'esso aperto al settore pubblico e, soprattutto, al praticantato, lasciando invariata l'assai flessibile disciplina già prevista nel decreto n. 276 del 2003.

Si segnala, inoltre, che è previsto l'utilizzo dell'apprendistato anche per i lavoratori in mobilità ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale.

La disciplina generale, comune alle tre tipologie, viene di fatto confermata con importanti precisazioni, nate dal recepimento di quanto attualmente previsto dalla contrattazione collettiva. La disciplina demandata alle parti sociali, e avente ad oggetto gli aspetti attinenti al rapporto di lavoro, può essere contenuta anche in accordi interconfederali; il contratto, redatto per iscritto a pena di nullità, deve contenere l'indicazione del patto di prova e il piano formativo deve essere definito, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto; i percorsi formativi aziendali possono essere finanziati anche dai fondi paritetici interprofessionali; il periodo di apprendistato può essere prolungato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi; è possibile prevedere forme e modalità per la conferma in servizio, al termine del percorso formativo, di una percentuale di apprendisti al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato; le imprese multilocalizzate possono far riferimento al percorso formativo della Regione ove è ubicata la sede legale e accentrare in quella Regione le comunicazioni nel servizio informatico; infine, viene confermata (era già previsto nella circolare n. 7 del 2005) la possibilità di somministrare apprendisti ma solo nell'ambito del c.d. staff leasing (stante il riferimento esclusivo all'art. 20, comma 3 del d. lgs. n. 276 del 2003). Le conferme tout court, invece, riguardano il divieto di retribuzione a cottimo e la possibilità di sottoinquadrare il lavoratore fino a due livelli; la determinazione della retribuzione secondo i due noti metodi, alternativi, del sottoinquadramento o della percentualizzazione; la previsione della presenza di un tutore o referente aziendale; la disciplina previdenziale (malattia, pensione, infortuni, maternità, assegno familiare); i limiti numerici; la disciplina del recesso; i benefici, economici e normativi. Vengono, infine, fatte salve le competenze delle Province Autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dello statuto speciale e delle relative norme di attuazione. Dopo l'approvazione in via definitiva della riforma, previo parere positivo di parti sociali e delle competenti commissioni parlamentari, è previsto un periodo transitorio di sei mesi, durante i quali troverà applicazione la disciplina attualmente vigente o, in assenza dell'offerta pubblica, quella contrattuale. L'applicazione al settore pubblico, invece, dovrà attendere un apposito decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, da emanarsi entro dodici mesi, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell'Economia, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata.

Serena Facello
Scuola internazionale di Dottorato
in Formazione della persona e diritto del mercato del lavoro
ADAPT - CQIA
Università degli Studi di Bergamo

(\*) Il presente articolo è in corso di pubblicazione anche in Guida al Lavoro-Il Sole 24 ORE n. 29 del 15 luglio 2011