Con la riforma un apprendistato professionalizzante più semplice ed efficace

di Enrica Carminati (*)

L'art 4 dello schema di Testo Unico disciplina il nuovo apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, nome che evoca immediatamente la finalità di questa tipologia che, senza soluzione di continuità con il passato, è quella di consentire ai giovani di acquisire una qualifica professionale ai fini contrattuali attraverso la formazione sul lavoro.
Molte le novità introdotte dalla riforma, volte tutte a rendere immediata, effettiva e uniforme sul territorio nazionale l'attuazione di questo strumento, che già nel 2009 interessava poco più del 70% del totale degli apprendisti assunti.[1]
Innanzitutto, è da segnalare l'estensione della platea dei soggetti cui si rivolge. Se l'art. 4, da un lato, conferma la possibilità di assumere giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, 17 se in possesso di una qualifica professionale, dall'altro, ammette esplicitamente l'utilizzo di questa tipologia contrattuale nel settore pubblico, prima escluso dal campo di applicazione della riforma Biagi. Sarà, in particolare, un decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri – su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali e la conferenza unificata Stato-Regioni – a definire nei prossimi 12 mesi la disciplina per l'attuazione del nuovo apprendistato nel pubblico, così da armonizzarlo e adattarlo rispetto alle logiche e alle dinamiche che reggono il settore. L'ultimo comma dell'art. 4, poi, apre definitivamente e superando ogni dubbio la strada all'utilizzo dell'apprendistato per i lavoratori stagionali – *rectius* per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali – precisando che sono i contratti collettivi nazionali di lavoro a prevedere le relative e specifiche modalità di svolgimento del contratto, anche a tempo determinato. Ulteriore ed altrettanto significativa, sempre in tema di campo di applicazione, è infine la previsione di cui all'art. 7, comma 4, che consente di assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità, al fine esplicito della loro qualificazione o riqualificazione professionale e, dunque, al fine implicito di favorirne un veloce reingresso nel mercato del lavoro.
Rispetto a quanto previsto dal d. lgs. n. 276/2003, la durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante – della componente formativa del contratto – è ridotta da 6 a 3 anni, 5 per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva; specificità questa che si giustifica alla luce della complessità, e di conseguenza della necessità di maggior tempo, per formare molte figure del settore che tramandano un sapere prezioso.
Il Testo Unico demanda alla contrattazione collettiva il compito di definire la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze professionali e specialistiche, in ragione dell'età dell'apprendista e della qualificazione contrattuale da conseguire, «…*in funzione*

[1] L'ultimo Rapporto Isfol sull'apprendistato, pubblicato a marzo 2011, rileva che nel 2009 il 72,1% degli apprendisti è stato assunto con la tipologia professionalizzante di cui al d. lgs. n. 276/2003; il 27,8% secondo il modello di cui alla legge Treu del 1997, operativo in via residuale fino alla piena attuazione della riforma Biagi e lo 0,1% in alto apprendistato.

dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale…», che diventano così il solo e chiaro riferimento per la determinazione dei contenuti professionalizzanti della formazione degli apprendisti. La norma supera il precedente sistema, che affidava alle Regioni la definizione dei profili formativi, e così scongiura un'eccessiva diversificazione e l'eventualità che, all'inerzia della singola Regione, consegua la paralisi dell'istituto stesso.

In virtù della medesima logica e in piena coerenza rispetto al primo dei criteri dettati dalla legge delega per la riforma dell'apprendistato, che mirava al rafforzamento del ruolo della contrattazione collettiva, l'art. 4 sottopone alla responsabilità dell'azienda la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere; formazione che è integrata dall'offerta formativa pubblica, disciplinata dalle Regioni e diretta all'acquisizione delle competenze di base e trasversali, per un monte di 120 ore, massimo, da distribuire nel triennio.

La riforma attribuisce un ruolo di grande responsabilità alle aziende, chiamate a progettare e gestire la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere dei giovani, ed è proprio questo passaggio ad attribuire, di riflesso, efficacia alle disposizioni che sanzionano quei datori di lavoro che non adempiono all'obbligo formativo assunto rispetto ai propri apprendisti. Se in pendenza della riforma Biagi era infatti facile sfuggire a tali sanzioni, semplicemente adducendo la mancanza, l'insufficienza o l'inadeguatezza dell'offerta formativa pubblica, ora, il datore che verrà meno all'impegno di formare il giovane assunto in apprendistato ne risponderà effettivamente.

Alla luce di tutto quanto osservato, il nuovo apprendistato professionalizzante pare strutturato in modo tale da superare tutte le criticità che ne avevo reso difficile e frammentaria sul territorio l'attuazione – sovrapposizione delle fonti, complessità della disciplina, inerzia di alcune Regioni nella definizione dei profili formativi, insufficienza e inadeguatezza dell'offerta formativa pubblica, ineffettività delle sanzioni in caso di mancato adempimento dell'obbligo formativo – così da realizzare l'obiettivo da anni perseguito di renderlo il principale canale per un ingresso qualificato e qualificante dei giovani nel mercato del lavoro.

Enrica Carminati
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