



Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale. Una rapida attuazione della riforma è possibile

di Lisa Rustico e Michele Tiraboschi

A due mesi dalla entrata in vigore del nuovo Testo Unico dell'apprendistato, si discute dei passi che mancano per rendere operative, in concreto, le tipologie contrattuali disciplinate dal d.lgs. n. 167/2011. Come accaduto in vigenza della legge Biagi, l'apprendistato di primo livello – l'apprendistato-scuola per la qualifica o un diploma professionale – rimane ai margini del dibattito e già c'è chi prospetta tempi lunghi per la sua applicazione.

Eppure, insieme all'apprendistato di ricerca (articolo 5, d.lgs. 167/2011), pare essere proprio questa la tipologia contrattuale di più immediata attuazione almeno sul piano giuridico-istituzionale. Per avviare percorsi in apprendistato per la qualifica e il diploma professionale occorre infatti che le Regioni e le Province autonome ne regolamentino i profili formativi, «sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale», e che la contrattazione collettiva definisca le modalità della formazione aziendale. L'intervento delle Regioni dovrà rispettare i principi e criteri direttivi di cui alle lettere a), b), c) del comma 2, articolo 3 del Testo Unico: a) la definizione della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226; b) la previsione di un monte ore di formazione, esterna o interna all'azienda, congruo al conseguimento del titolo di studio, e secondo gli standard formativi minimi definiti dal d.lgs. n. 226/2005; c) il rinvio alla contrattazione collettiva – di livello nazionale, territoriale o aziendale – per la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale, nel rispetto degli standard regionali. In altre parole, le singole Regioni, dovranno semplicemente definire, nell'ambito degli attuali percorsi di istruzione e formazione professionale, il relativo monte ore di formazione formale, rinviando alle parti sociali la facoltà di disciplinare la formazione aziendale. Davvero pochi passi, cioè, per far partire un istituto che dal 2003 ad oggi non ha trovato concreta applicazione in Italia.

Invero, per procedere all'avvio dei percorsi di apprendistato di primo livello, è necessario un previo «accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano» sui profili formativi. Ed è qui che emergono le principali perplessità e lo scetticismo di chi prospetta tempi lunghi per avviare questo modello. Eppure tale accordo, a ben vedere, è già stato raggiunto, anche se non per tutti i profili, dalla Conferenza Stato-Regioni il 27 luglio 2011, nel documento che approvava la «definizione delle aree professionali relative alle figure nazionali di riferimento dei percorsi di istruzione e formazione professionale di cui al decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226 [...] con lo scopo di costituire [...] un referenziale omogeneo a livello nazionale per il mondo economico e delle professioni». In tale Accordo sono, in effetti, già oggi rinvenibili, anche per i percorsi formativi in apprendistato, le figure nazionali di riferimento dei percorsi di istruzione e formazione professionale (21 per le qualifiche triennali e 21 per i diplomi quadriennali) e gli standard necessari a garantire la uniformità di tali percorsi sul territorio nazionale. Un ulteriore accordo della Conferenza Stato-Regioni sarebbe certamente auspicabile al fine, non solo di completare il lavoro sulle figure professionali, ma anche di confermare agli operatori del mercato del lavoro che quelle già definite prima dell'entrata in vigore del Testo unico sono effettivamente utilizzabili anche per l'apprendistato. Il passaggio sarebbe tuttavia superfluo,

sul piano del processo normativo di regolazione della fattispecie, visto che è lo stesso Accordo del 27 luglio 2011 ad affermare che «le competenze tecnico-professionali specifiche, le competenze tecnico-professionali comuni e le competenze di base, e i relativi standard minimi formativi, sono assunti come risultati di apprendimento per il conseguimento di qualifiche e diplomi professionali secondo le diverse modalità formative previste dalla normativa vigente, compreso l'apprendistato». Per rendere immediatamente operativo l'apprendistato di primo livello – almeno nei settori dove esiste una adeguata regolamentazione contrattuale, come ad esempio quello dei dipendenti degli studi professionali – alle Regioni basterebbe soltanto definire il monte ore formativo per i percorsi in apprendistato, con riferimento alle figure professionali scelte per attivarlo ai sensi dell'articolo 3, del decreto legislativo n. 167 del 2011, avendo rinviato alle parti sociali la definizione delle modalità di formazione aziendale.

Secondo l'interpretazione qui formulata, dunque, il Testo Unico non dovrebbe aspettare molto per conoscere una concreta attuazione, quanto meno per la tipologia di apprendistato che si ispira al sistema tedesco, da più parti riconosciuto come il modello ideale. L'attuazione della riforma è, dunque, a portata di mano, ma pochi lo sanno e tra questi, a quanto pare, i sostenitori del contratto unico di primo ingresso a fasi progressive. Questa innovativa tipologia di inserimento nel mondo del lavoro dei giovani esiste già ed è appunto l'apprendistato che, rispetto al contratto unico, ha l'indiscutibile pregio di qualificare la fase di primo ingresso con una formazione pratica indirizzata a soddisfare i reali fabbisogni professionali delle imprese, avvicinando così scuola e lavoro. Tema questo centrale per il sostegno alla occupazione giovanile e alla produttività del lavoro a cui il contratto unico non dà invece risposta.

Lisa Rustico

Direttore www.fareapprendistato.it

Michele Tiraboschi

Direttore Centro Studi Marco Biagi