L’apprendistato tra testo unico e riforma del mercato del lavoro

di Angela D’Elia e Angelo Santamaria

Il 4 aprile scorso è stato diffuso il disegno di legge di riforma del mercato del lavoro a cui il Governo intende dare rapida attuazione, al fine di realizzare un intervento mirato a risollevare la situazione socio-economica in cui versa il nostro Paese.
Uno degli principali obiettivi perseguiti riguarda la revisione degli istituti contrattuali esistenti con lo scopo di preservare “gli usi virtuosi, limitando quelli impropri”.
In particolare, il Ddl elaborato dal Ministro del Lavoro ribadisce il ruolo centrale del contratto di apprendistato che, ricalcando le novità introdotte dal D.lgs. 167/2011, viene riconosciuto come punto di partenza verso la progressiva instaurazione di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
L’art. 5 del Ddl in esame interviene sull’istituto introducendo, nell’impianto del Testo Unico, alcune modifiche: 1) per poter attivare nuovi rapporti di apprendistato viene prevista una percentuale di conferma di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro (la percentuale è fissata nella misura del 30% per i 36 mesi successivi alla data di entrata in vigore della legge); 2) viene disposta una durata minima del contratto non inferiore a 6 mesi, salvo alcune eccezioni disciplinate dall’art. 4, comma 5, del T.U. in materia di lavoratori stagionali; 3) si innalza il rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati dall’attuale 1/1 al 3/2 così che l’azienda potrà assumere tre apprendisti ogni due lavoratori specializzati, fermo restando che, nel caso in cui i lavoratori specializzati siano meno di tre o non ce ne siano affatto, il datore di lavoro potrà assumerne al massimo tre; 4) infine, si stabilisce che durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.
Si tratta di accorgimenti che, certamente, possono garantire un funzionamento più soddisfacente di apprendistato anche se, considerato il ruolo strategico che esso dovrebbe assumere nel facilitare l’ingresso dei giovani al mondo del lavoro, non sono mancati rilievi critici relativamente alle modifiche proposte.
Infatti, con la circolare n. 5 del 19 marzo 2012, la Fondazione studi consulenti del lavoro commenta che le novità che si vorrebbero introdurre “sono insignificanti e non colgono i veri problemi del contratto”. Si argomenta, infatti, che, stante il sostanziale insuccesso (ad oggi) dello strumento dell’apprendistato in tema di occupazione, risulta difficile immaginare come l’attuale soluzione possa cambiarne le sorti in un quadro di norme complesse relativamente alla formazione, distribuita tra Regioni, province e contratti collettivi.
Inoltre, nella circolare n.7 dell’11 aprile, la stessa Fondazione è ritornata sul tema delle proposte modifiche dell’istituto contrattuale in oggetto, sottolineando la disparità della previsione che sancisce l’applicazione della disciplina dell’apprendistato nel caso di recesso del datore di lavoro al termine del periodo formativo durante il periodo di preavviso.

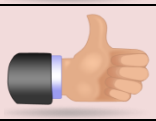
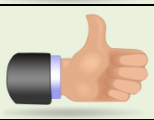
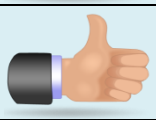
A tali osservazioni si aggiungono, poi, le riflessioni di chi, in dottrina, evidenzia l'assenza di protezione per l'apprendista, durante il periodo formativo, in quanto si prevede che, a conclusione della fase di formazione, la vicenda contrattuale possa essere interrotta senza alcun indennizzo. A ciò, si aggiunge che eccessivamente ristretta rimane la platea di soggetti interessati che possono essere assunti con tale tipologia contrattuale, poiché vengono coinvolti solo i giovani che abbiano compiuto il ventinovesimo anno di età, a fronte di una realtà in cui più della metà dei precari è *over* 35.
Nel frattempo, in attesa che l'articolato del disegno di legge venga discusso in Parlamento, sta per scadere il termine del periodo transitorio prodromico alla effettiva operatività della disciplina contenuta nel Testo Unico.
Le Regioni ed i soggetti interessati si stanno attivando al fine di fornire un'adeguata regolamentazione in merito.
A tal proposito, infatti, il 15 marzo scorso la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano ha dato attuazione all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, attraverso la regolamentazione dei profili formativi.
Dal lato delle parti sociali, invece, Confprofessioni ha recepito la nuova disciplina nel ccnl per i dipendenti degli studi professionali , Confcommercio ha siglato, con i sindacati di settore, uno specifico accordo in materia , così come Confesercenti ne ha stipulato uno per il settore del terziario e Confindustria Bergamo per il proprio comparto di riferimento.
Non è mancato, poi, l'intervento di alcune Regioni che si sono mostrate più virtuose di altre formulando accordi specifici in materia: il Lazio ha emanato la normativa territoriale di riferimento relativa al solo apprendistato professionalizzante; il Trentino Alto-Adige ha approvato lo schema di accordo sui profili formativi dell'apprendistato, in riferimento alla qualifica e al diploma professionale; la Valle d'Aosta ha firmato il protocollo di intesa per l'apprendistato professionalizzante al fine di regolamentare l'offerta formativa pubblica di riferimento; la Campania ha presentato una proposta di testo unico approvato anche dalle parti sociali; infine il Piemonte, in accordo con le parti sociali, ha approvato un protocollo di intesa per la sperimentazione di percorsi finalizzati alla acquisizione del titolo di laurea triennale e magistrale.
Interessante è, poi, il caso dell'Università di Modena e Reggio-Emilia che ha siglato un protocollo d'intesa con Confapi Pmi e le organizzazioni sindacali Cisl e Uil, al fine di avviare un progetto per l'apprendistato in alta formazione volto al conseguimento della Laurea Magistrale in Ingegneria.
A tal proposito grande è l'attesa per l'implementazione del terzo tipo di apprendistato, in particolare con riferimento alle ipotesi del praticantato.
Ad oggi sembra che nessuno si sia espresso sul tema, probabilmente a causa delle difficoltà di ordine interpretativo ed applicativo inerenti la configurazione giuridica della pratica professionale: stante l'impossibilità, alla luce di una ricostruzione del fenomeno basata sulla giurisprudenza espressasi sul punto, di ricondurre la pratica professionale al lavoro autonomo, subordinato o parasubordinato, il problema attiene all'effettiva possibilità di svolgere un periodo di pratica in apprendistato.
La previsione dell'art. 5 del T.U. in materia di pratica professionale ha, in teoria, un campo di operatività particolarmente esteso se si pensa a tutte le professioni che la prevedono come requisito di accesso indispensabile. Tuttavia, l'effettiva utilizzazione del praticantato tramite apprendistato sarà legata anche alla regolamentazione propria dei singoli ordini professionali: a titolo di esempio, per i praticanti avvocati è vietato svolgere il periodo formativo nella forma della subordinazione a differenza, invece, di quanto previsto per i consulenti del lavoro (D.M. 20 giugno 2001, in G.U. 3 agosto 2011) per i quali, invece, oltre a riconoscere tale possibilità, si prevede una contribuzione agevolata a carico del datore di lavoro nella misura del 10%.
Concludendo, nell'attuale situazione di crisi occupazionale che interessa il nostro Paese è sicuramente apprezzabile la volontà di voler implementare l'istituto dell'apprendistato ed utilizzare tutte le sue potenzialità come leva di *placement*. Tuttavia, è necessario che le altre Regioni si attivino, seguendo l'esempio di quelle che si sono dimostrate maggiormente operative fino ad ora e che la prossima riforma

del mercato del lavoro riesca a rendere l'apprendistato maggiormente appetibile per i datori di lavoro, conservando, però, l'aspetto formativo che lo contraddistingue .

Angela D'Elia e Angelo Santamaria
Scuola Internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Adapt – CQIA, Università degli studi di Bergamo

STATO DI IMPLEMENTAZIONE DEL T.U. APPRENDISTATO (D.LGS. 167/2011)*			
ENTE TERRITORIALE	APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA O IL DIPLOMA PROFESSIONALE	APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE	APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA
Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano (ACCORDO 15 MARZO 2012)	Regolamentazione dei profili formativi		
Lazio (DELIBERA GIUNTA REGIONALE N. 41 DEL 3 FEBBRAIO 2012)			
Trentino Alto-Adige (SCHEMA DI ACCORDO MARZO 2012)			
Valle d'Aosta (PROTOCOLLO DI INTESA 28 DICEMBRE 2011)			
Campania (Delibera GIUNTA n. 158 del 28 MARZO 2012)			
Piemonte (PROTOCOLLO DI INTESA 20 OTTOBRE 2011)			

PARTE SOCIALE/ ISTITUZIONE	APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA O IL DIPLOMA PROFESSIONALE	APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE	APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

Confprofessioni (CCNL 29 NOVEMBRE 2011)			
Confcommercio (ACCORDO 24 MARZO 2012)			
Confesercenti (ACCORDO 28 MARZO 2012)			
Confindustria Bergamo (ACCORDO 5 APRILE 2012)			

* Tutta la documentazione è consultabile sul sito www.fareapprendistato.it