

## Semplificare senza formare.

**Il Decreto Legge 34/2014 introduce importanti novità soprattutto con riferimento a due schemi contrattuali: il contratto a tempo determinato e l'apprendistato.** La *ratio* sottostante all'intervento di riforma qui in commento è tuttavia univoca, **semplificare la normativa per creare posti di lavoro.** Orbene, se la semplificazione della disciplina sui contratti a termine non presenta particolari criticità teoriche, la stessa asserzione non può certo formularsi per le modifiche introdotte in materia di apprendistato.

**Il rapporto tra apprendista e datore di lavoro si distingue da un ordinario rapporto di lavoro per la causa del contratto.** Infatti, è pacifica l'affermazione per cui l'apprendistato configura un rapporto di lavoro peculiare per la causa mista che lo caratterizza. Precisamente, nella fattispecie in esame, allo scambio tipico prestazione- retribuzione si aggiunge, a carico del datore di lavoro, un obbligo formativo.

**Le semplificazioni introdotte dal cd. "Decreto Poletti" sono, a mio parere, pericolose per diverse ragioni.** In primo luogo- come diretta conseguenza di quanto esposto sopra- la semplificazione della disciplina comporta un indebolimento della causa del contratto che diventa sempre più simile ad un ordinario contratto di lavoro subordinato. Come insegna l'esperienza sui **Contratti di Formazione e Lavoro**- dichiarati incompatibili con la disciplina comunitaria con Sentenza della Corte di Giustizia del 7 marzo 2002 – favorire il mero inserimento di giovani lavoratori tramite incentivi di carattere contributivo e normativo è un percorso che rischia di produrre effetti controproducenti.

**Purtroppo, però, le novità introdotte sembrano andare esattamente in questa direzione.** In particolare con riferimento al cd. "apprendistato professionalizzante", ed in assenza di ulteriori chiarimenti, il datore di lavoro sembra avere la **possibilità di non integrare** la formazione specifica impartita in azienda con attività formative "pubbliche", in grado di trasferire all'apprendista le necessarie competenze di base e trasversali idonee ad aumentare sensibilmente l'occupabilità del soggetto da formare. Da quanto appena esposto, derivano almeno tre importanti **elementi di criticità.** In primo luogo, i giovani italiani- da sempre nelle ultime posizioni per quanto riguarda il possesso di competenze di base e trasversali- non riusciranno ad acquisire quelle conoscenze, abilità e capacità utili per determinarsi autonomamente nel mercato del lavoro. Inoltre, l'intrusione del legislatore nazionale in materia di formazione pubblica- materia attribuita alla competenza delle Regioni- genererà probabilmente un conflitto di attribuzione davanti alla Corte Costituzionale. Infine, come già evidenziato nel precedente paragrafo, l'avvicinamento dell'apprendistato ad un mero contratto di inserimento genera rischi per quanto concerne la possibilità di incompatibilità della normativa vigente con le disposizioni comunitarie che vietano la concessione di aiuti di Stato.

**Valga il vero, ulteriori innovazioni sono state apportate alla normativa di riferimento al precipuo scopo di semplificarla e rendere questa tipologia di contratto maggiormente appetibile per le aziende.** In considerazione del già citato momento formativo inerente allo svolgimento del rapporto- fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva- il Decreto introduce la possibilità di corrispondere agli apprendisti, **nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale**, un trattamento retributivo pari al 35 per cento del monte ore complessivo per le attività di formazione espletate. In attesa di chiarimenti, è giusto ritenere che la retribuzione in oggetto sarà corrisposta indipendentemente dal tipo di formazione espletata. In altri termini, la distinzione tra formazione *on the job* e formazione *off the job* sembra non rilevare secondo quanto stabilito dalla lettera della legge. Questa disposizione cerca di avvicinare il cd. "apprendistato di primo livello" alle esperienze europee di maggior successo, tra le quali possono essere sicuramente menzionate quelle di Germania e Austria. In tali Paesi,

tuttavia, la retribuzione degli apprendisti (notevolmente inferiore a quella di un dipendente qualificato) non è vincolata ad una labile distinzione tra attività formative e attività "produttive" ma tiene conto- in generale- della minore produttività dell'apprendista e del relativo onere posto in capo all'azienda. Quello che manca per rendere l'intervento legislativo maggiormente incisivo è senza dubbio **un efficace sistema di certificazione delle competenze** che operi su scala nazionale e che consenta un'effettiva spendibilità delle qualifiche, ottenute attraverso un percorso formativo, su tutto il territorio della Repubblica.

**Da ultimo, è venuto meno l'obbligo di redigere in forma scritta il piano formativo individuale entro trenta giorni dalla stipula del contratto.** Anche questo intervento di modifica è volto, evidentemente, a semplificare gli oneri gravanti sulle imprese al momento dell'attivazione del rapporto. Tuttavia è difficile immaginare che la generalità delle aziende possa prescindere dalla redazione di questo documento posto che vige una copiosa contrattazione collettiva che disciplina nel dettaglio i contenuti del piano. Concretamente, la mancata formalizzazione del piano formativo individuale comporterà delle differenze unicamente sul piano sanzionatorio. Anche questa modifica sembra trascurare completamente la valenza formativa che l'apprendistato dovrebbe fornire. Il tanto decantato modello duale tedesco ha nella redazione scritta di documenti formativi una pietra angolare per rendere il sistema realmente efficiente, efficace ed inclusivo. In conformità al **Regolamento della Formazione**, infatti, vengono predisposti due diversi documenti: il Piano- quadro per la formazione presso le scuole professionali (Berufsschule) ed il Piano- quadro per la formazione in azienda. Infine sarà formalizzato il **Piano di formazione aziendale** garantendo al sistema un elevato grado di coerenza e un'ampia spendibilità delle qualifiche ottenute al termine del percorso.

**Secondo quanto affermato dal Ministro del Lavoro "negli ultimi tre mesi del 2013 il 68 per cento dei contratti di avviamento al lavoro erano contratti a termine".** Questa è, quindi, la motivazione principale che ha spinto il legislatore ad intervenire con il Decreto Legge in commento. Tuttavia, se la semplificazione della disciplina concernente i rapporti di lavoro a termine risponde all'esigenza reale di dotare le aziende di strumenti efficaci di flessibilità in periodi di transizione, la riduzione dell'apprendistato ad un contratto di inserimento rappresenta la prova che il nostro legislatore si preoccupa troppo spesso di garantire l'occupazione della forza lavoro nel **breve periodo**, senza dare un'adeguata solidità al mercato del lavoro italiano. Riconoscere l'importanza dei processi che portano all'acquisizione delle competenze professionali in grado di aumentare l'occupabilità della forza lavoro è un elemento imprescindibile per allineare il mercato del lavoro italiano alle economie occidentali avanzate. Purtroppo, la miopia legislativa che ha caratterizzato gli ultimi interventi di riforma del mercato del lavoro non sembra esser stata superata ed il futuro dei giovani che saranno impegnati in percorsi formativi non può essere visto con più ottimismo rispetto a ieri. Numerosi input esterni ci fanno notare quanto sia importante formare la forza lavoro di una comunità, la speranza è che il nostro legislatore se ne renda conto prima che sia troppo tardi.

Alessio Amorelli

Dottore in Giurisprudenza