

L'apprendistato nel Decreto Legislativo n. 81/2015

Lo scorso 15 giugno è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legislativo n. 81/2015, recante la nuova disciplina dei contratti di lavoro, attraverso il quale - con l'intento del legislatore di semplificare le regole del mercato del lavoro e di ricondurre ad una disciplina organica l'insieme delle diverse tipologie contrattuali - si modifica anche la normativa riguardante l'apprendistato, attraverso il superamento del d.lgs. n. 167/2011, articolato che era stato già oggetto di diverse modifiche nel corso degli ultimi quattro anni.

Il Decreto Legislativo n. 81/2015 ha confermato la natura di *"contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione"* dell'apprendistato, modificandone, tuttavia, l'articolazione delle tre tipologie. In particolare, il "primo livello" - la cui regolazione è contenuta nell'art. 43 del d.lgs. 81/2015 - prevede ora non solo la possibilità di conseguire la qualifica triennale o il diploma professionale dei percorsi di istruzione e formazione professionale regionali (come accadeva in passato), ma consente altresì di acquisire il certificato di specializzazione tecnica superiore dei percorsi IFTS e il diploma di scuola secondaria superiore, mentre nella precedente normativa il collegamento con i titoli di istruzione superiore era collocato nell'apprendistato di terzo livello. In base al comma 1 dell'articolo 43 l'apprendistato per la qualifica, il diploma e la certificazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare formazione aziendale e formazione professionale regolamentata dalle discipline regionali. Il comma 2 stabilisce che l'età degli apprendisti di primo livello va dai 15 ai 25 anni e la durata massima del contratto è di tre anni per l'ottenimento della qualifica o di quattro per il diploma professionale (co. 2). La regolamentazione dell'istituto è rimessa alle Regioni e alle Province autonome, e in caso di inadempienza sarà compito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali provvedere con propri decreti.



L'apprendistato di terzo livello - la cui disciplina è contenuta all'articolo 45 del d.lgs. n. 81/2015 - resta ora finalizzato alla formazione universitaria (master, lauree triennali e specialistiche, dottorati di ricerca), all'attività di ricerca e al praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche. I requisiti legati all'età prevedono la possibilità di stipulare questa tipologia contrattuale con giovani dai 18 ai 29 in possesso di un titolo di scuola secondaria superiore o di un diploma professionale quadriennale integrato o da un certificato IFTS o dal diploma di maturità professionale ottenuto al termine del corso annuale integrativo previsto dalla vigente normativa scolastica.

Sono invece marginali le modifiche apportate alla regolazione dell'apprendistato professionalizzante: nello specifico, il comma 1 dell'articolo 42 stabilisce che la qualificazione professionale cui è finalizzato il contratto *"è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale"* dei contratti collettivi siglati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Di particolare rilevanza sono anche le novità introdotte riguardo i compiti generali della contrattazione collettiva nazionale in materia. Nello specifico, rispetto al d.lgs. n. 167/2011, sono state sottratte dal campo della contrattazione gli aspetti riguardanti il piano formativo, la durata minima, la normativa in caso di licenziamento illegittimo e il recesso del contratto.

Per quanto riguarda le clausole di stabilizzazione, da un lato rimangono confermati i precedenti vincoli (20% degli apprendisti per aziende con più di 50 dipendenti), dall'altro le aziende sono vincolate alla stabilizzazione dei soli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante.

La materia riguardante la regolamentazione degli standard professionali e formativi e della certificazione delle competenze ha anche essa subito una radicale modifica: attraverso l'articolo 46 del d.lgs. n. 81/2015 - che ha abrogato l'articolo 6 del

d.lgs. n. 167/2011 - si prevede che un apposito decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, previa intesa in Conferenza Stato-Regioni definisca gli standard formativi dell'apprendistato. Il suddetto decreto dovrà contenere tutte le indicazioni necessarie per i protocolli azienda-istituzione formativa relativi alla formazione aziendale, alla sua strutturazione oraria complessiva, ai requisiti dell'impresa: da tale regolazione scaturirà la fisionomia del sistema duale pensato e voluto con l'attuale riforma.

Raccordo tra istruzione, formazione e lavoro

La funzione dell'apprendistato dovrebbe essere quella di garantire il raccordo sistematico tra il mondo dell'istruzione e quello produttivo, al fine quello di fronteggiare l'emergenza occupazionale dei giovani; a tale fine uno strumento fondamentale doveva essere costituito dal *libretto formativo* di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, del quale è stata però prevista l'abrogazione a favore del *fascicolo elettronico* del lavoratore, il quale dovrebbe contenere le informazioni relative ai percorsi educativi e formativi, ai periodi lavorativi, alla fruizione di provvidenze pubbliche e ai versamenti contributivi ai fini della fruizione degli ammortizzatori sociali.

La realizzazione del *fascicolo elettronico del lavoratore* sarebbe di indubbia utilità, se fossero però definite le modalità operative di realizzazione in modo stringente: il rischio è che le finalità che erano state previste con l'istituzione del *libretto formativo del cittadino* - il quale era stato pensato per raccogliere, sintetizzare e documentare le diverse esperienze di apprendimento dei cittadini lavoratori, nonché le competenze da essi comunque acquisite - non siano mai raggiunte

Il *fascicolo elettronico* riprende gli obiettivi previsti dal *libretto formativo del cittadino* - strumento mai realizzato - e prevede di integrare le informazioni di carattere previdenziale, per il quale sarebbe necessario l'interscambio dei dati con l'INPS e gli altri istituti previdenziali: si tratta di un progetto la cui realizzazione risulta complessa, come dimostrano le difficoltà di integrazione informativa tra i differenti soggetti che operano nel mercato del lavoro.

Inoltre non è ancora chiaro quali siano le modalità con cui il legislatore intende garantire il raccordo tra standard professionali e standard formativi e il raccordo con il sistema di validazione degli apprendimenti non formali ed informali e certificazione delle competenze, quest'ultimo istituito con il decreto legislativo n. 13 del gennaio 2013 ma non ancora operativo; ad una prima analisi del decreto, è evidente che soltanto l'apprendistato volto al conseguimento di un titolo di studio prevede - nell'articolo 41, comma 3 - una organica forma di integrazione tra formazione e lavoro.

L'articolo 46, al fine di garantire tale raccordo tra formazione e lavoro, prevede che al fine di armonizzare le qualifiche e le qualificazioni professionali conseguibili in apprendistato e correlare standard formativi e standard professionali sia istituito, presso il Ministero del Lavoro, il repertorio delle professioni, predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale contenuti nei contratti collettivi. Si tratta di un obiettivo particolarmente ambizioso, sia dal punto di vista tecnico (correlare le qualifiche professionali e standard formativi è particolarmente complesso) sia perché difficilmente tale attività non può essere realizzata con successo soltanto dal Ministero del Lavoro, bensì richiederebbe la partecipazione delle parti sociali e di tutti i principali soggetti del mercato del lavoro.

In base al contenuto del Decreto Legislativo n. 81/2015, l'apprendistato di I e III livello sono strutturati per integrare organicamente "in un sistema duale, formazione e lavoro", facendo, con tale definizione, un richiamo al più noto e funzionante modello tedesco: a tale proposito è necessario richiamare quanto previsto in Germania in materia di raccordo tra qualifiche professionali e standard formativi nell'ottica dell'apprendistato.

Nella legge tedesca sulla formazione professionale è stata stabilita una lista di profili professionali riconosciuti, la quale tale è emanazione del Ministero dell'Economia, il quale ha anche il compito di adeguare la lista all'evoluzione del mercato del lavoro aggiornando l'elenco ogni anno. Nella lista a ogni profilo è assegnata la durata dell'apprendistato, che varia da due a tre anni; attualmente la lista contiene quasi 350 professioni.



Nell'insieme degli strumenti offerti sul portale della BA - l'Agenzia del Lavoro tedesca, la quale ha funzione di collocamento dei giovani nel mercato dell'apprendistato, nonché il compito di offrire consulenza e orientamento - vi è la banca dati delle professioni (Berufenet) che illustra in dettaglio più di 3.000 profili professionali e le relative competenze.

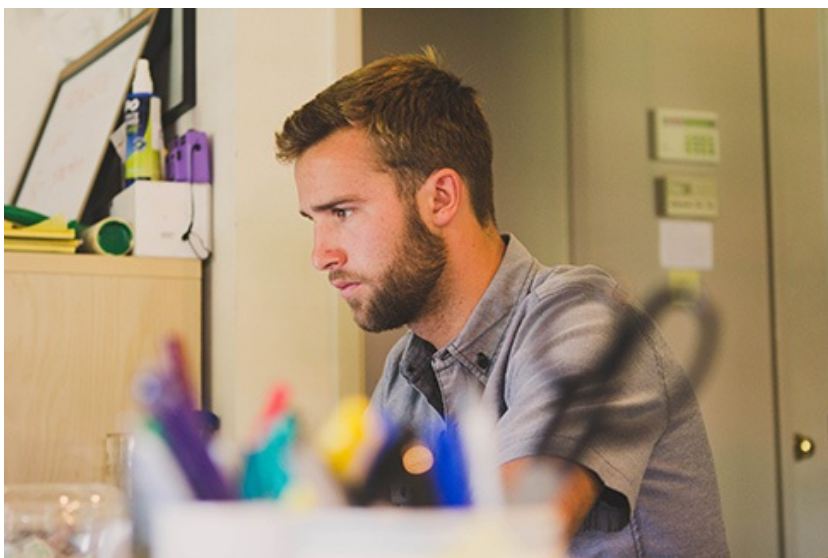
I profili professionali e le relative competenze per la parte pratica della formazione duale sono definiti dal Ministero dell'Economia (BMWi), mentre i Ministeri Regionali dell'Istruzione sono responsabili della definizione delle competenze per tutte le scuole di formazione di ordine inferiore e superiore, nonché della parte teorica nel sistema duale.

Per ogni profilo professionale dei mestieri riconosciuti dallo Stato esiste un ordinamento che ne definisce le conoscenze e le competenze minime, nonché il tipo di certificato (diploma, esame professionale, certificato di mastro artigiano, etc.).

Conclusioni

La scelta del governo di regolare l'apprendistato all'interno del decreto attuativo che disciplina in modo organico i contratti di lavoro sembra scaturire da un visione "minimalista" dello stesso, figlia da un lato della scelta di investire prevalentemente sul nuovo contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (anche in virtù delle misure di decontribuzione contenute nella legge di stabilità del 2015), dall'altro dal ritenere non di rilevanza strategica il radicamento e la diffusione dell'apprendistato, ossia dalla considerazione dello stesso alle stregua delle altre tipologie contrattuali.

L'apprendistato si configura come un contratto che mantiene la flessibilità nel periodo della formazione, con l'automatica conversione del rapporto a tempo indeterminato o con la possibilità per le parti di recedere al termine dello stesso. A differenza del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, però, nell'apprendistato, la optimal firing rule non è solo funzione del tempo (in termini di distanza dalla soglia che aumenta le tutele), ma anche dell'investimento in capitale umano specifico e generale fatto dal datore di lavoro sull'apprendista, in termini di formazione on the job e formazione esterna.



Il richiamo al modello tedesco avrebbe dovuto implicare il superamento di una visione dell'apprendistato quale semplice tipologia contrattuale con contenuto formativo, per investire in un vero e proprio sistema dell'apprendistato, ossia in un meccanismo in grado di costruire un processo completo di transizione tra il mondo dell'istruzione/formazione e il mondo del lavoro per la maggior parte dei giovani, attraverso strumenti e servizi adeguati. L'esempio della Germania può essere ancora utile, non soltanto per il richiamo ai meccanismi di raccordo tra qualifiche professionali e standard formativi fatto precedentemente, ma anche per tutti gli elementi di qualità in esso presenti: dalla procedura formale per acquisire la facoltà di formare i giovani in azienda - il formatore, oltre alla maggiore età, egli deve dimostrare di avere il know-how tecnico, legale e pedagogico adeguato per la formazione professionale, e a tale scopo il decreto legge AEOV prevede un esame per le persone incaricate della formazione - fino agli strumenti messi a disposizione per il collocamento: uno su tutti la borsa delle vacancy (Jobbörse), un portale che offre anche la possibilità di inserire e ricercare posti di apprendistato, nel quale a Novembre 2011 erano presenti più di 229.223 posti di apprendistato.

L'apprendistato per funzionare ha necessità di strumenti efficaci come quelli sopra descritti, e di un quadro legislativo stabile: in Italia si sono succeduti quindici interventi normativi di livello nazionale nell'arco di soli cinque anni, che si aggiungono alle normative regionali di riferimento e agli oltre 400 contratti collettivi nazionali di lavoro che dovranno adeguarsi alla nuova normativa. ■

[] Laureato in Scienze Politiche all'Università degli Studi di Cagliari, ha conseguito il Master in Safety Management all'Università di Modena e Reggio Emilia. Da oltre dieci anni si occupa professionalmente di consulenza per il mercato del lavoro - in particolare nell'ambito dello sviluppo dei servizi per l'impiego e dei sistemi informativi - e di innovazione e gestione della conoscenza nelle organizzazioni pubbliche e private. www.innovazioneilavoro.it*