

Articolo 9, comma 3
Ulteriori disposizioni in materia di occupazione

**Apprendistato: un ponte traballante
tra primo e secondo livello**

di Umberto Buratti e Michele Tiraboschi

**1. Trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello in
apprendistato di secondo livello: una contraddizione in termini**

Quando si parla di apprendistato l'evocazione del "modello tedesco" è quasi d'obbligo. Quando, però, dall'annuncio si passa alle scelte il Legislatore nazionale sembra sistematicamente affetto da una amnesia paralizzante che lo porta a dimenticare come il vero successo della Germania stia essenzialmente nella capacità di integrare scuola e lavoro secondo il noto sistema duale di apprendimento.

Per accorgersene è sufficiente riprendere quanto contenuto all'articolo 9, comma 3, il quale prevede una modificazione della parte del decreto legislativo n. 167/2011 dedicata all'apprendistato c.d. di primo livello.

Come esplicita in modo chiaro il Testo Unico del 2011, la finalità di questa forma di apprendistato è il conseguimento di un titolo di studio del sistema dell'istruzione e della formazione professionale, mediante un contratto di lavoro. Si tratta, dunque, del primo *step* di integrazione tra scuola e lavoro che, una volta a regime, permette a giovani dai 15 ai 25 anni di ottenere lavorando una qualifica professionale o un diploma professionale.

La proposta di modifica contenuta nelle misure approvate dal Governo, pur animata da un intento positivo, rischia invero di generare una confusione concettuale e pratica che a sua volta potrebbe contribuire a rendere sempre meno appetibile questa tipologia di apprendistato che già di per sé fatica a decollare nel contesto italiano. Sorprende, anzi, che il Legislatore si sia interessato a cosa può succedere al termine di un apprendistato di primo livello quando il vero problema a cui avrebbe dovuto mettere mano è il mancato avvio di questa importante tipologia di apprendistato. Fatto sta che il decreto legge n. 76/2013 prevede ora che, successivamente al conseguimento di un titolo triennale o quadriennale del sistema di istruzione e formazione professionale, “allo scopo di conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere: in tal caso la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva”.

La prima e più evidente confusione, ma forse sarebbe più opportuno dire contraddizione, del testo approvato dal Governo sta proprio nel concetto di “trasformazione” del contratto di apprendistato di I livello in un contratto di apprendistato di II livello.

Queste parole rivelano che il Legislatore forse non crede fino in fondo a quanto dichiarato in modo esplicito dall’articolo 1, comma 1 del decreto legislativo n. 167/2011 secondo cui il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato. L’idea stessa di trasformazione contrattuale cade in un cortocircuito logico con il resto dell’impianto del Testo Unico che potrebbe avere poi dei riflessi pratici operativi, se le cose non verranno modificate. L’ipotesi di trasformare un contratto di apprendistato di I livello in un contratto di II livello, infatti, dà l’idea che questa tipologia di lavoro sia qualcosa di prossimo a un contratto a tempo determinato che si conclude, al quale si accosta un secondo contratto a tempo determinato. La visione del Testo Unico del 2011, però, si muove in una direzione culturalmente e completamente diversa.

2. Apprendimento, percorsi formativi, correlazione tra standard formativi e standard professionali

Il perno del decreto legislativo n. 167/2011 è il concetto di formazione che progressivamente l'apprendista acquisisce nel suo percorso e che gli permette di sviluppare competenze che si traducono in titoli del sistema di istruzione e formazione e, parallelamente, se non contestualmente in qualificazioni contrattuali stante il sistema di riconoscimenti reciproci previsto dall'articolo 6 dello stesso decreto legislativo finalizzato a mettere in comunicazione i repertori pubblici dei mestieri e delle professioni con i sistemi di classificazione e inquadramento del personale previsti dalla contrattazione collettiva.

La preoccupazione del Legislatore del 2011 era quindi primariamente formativa e individuava in solide politiche di formazione il vero valore aggiunto di questa tipologia contrattuale.

La preoccupazione del Legislatore del 2013 pare in effetti priva di una visione di sistema (il "sistema dell'apprendistato) e semplicisticamente finalizzata a concedere agli operatori spazi di flessibilità per poter dilatare ancora un po' i confini del contratto di apprendistato, per godere dei relativi benefici economici e normativi che questo comporta. Così facendo, però, Il Governo non si accorge di come la sua azione possa contribuire a far passare un'idea sbagliata dell'apprendistato che alla lunga depotenzia e snatura lo strumento stesso fino al punto di consentire una reiterazione o duplicazione del contratto di apprendistato, della sua durata e dei suoi incentivi economici e normativi, per fare acquisire in ambito professionale o di mestiere quanto si dovrebbe avere già acquisito nel sistema educativo di istruzione e formazione professionale.

La *ratio* dell'articolo 9, comma 3 del decreto legge n. 76/2013, infatti, non trova fondamento in una logica di sistema incentrata, come vorrebbe il Testo Unico, su un continuo dialogo tra standard formativi (art. 6, comma, 1, decreto legislativo n. 167/2011), standard professionali (art. 6, comma, 2, decreto legislativo n. 167/2011), armonizzazione delle diverse qualifiche professionali (art. 6, comma, 3, decreto legislativo n. 167/2011) e, infine, certificazione delle competenze (art. 6, comma, 4, decreto legislativo n. 167/2011). Più semplicemente, il Legislatore manifesta una implicita volontà di concedere qualche margine di flessibilità contrattuale, dimenticando così che alla armonizzazione delle diverse qualifiche professionali acquisite secondo le diverse tipologie di

apprendistato dovrebbe già provvedere un repertorio delle professioni costruito sulla base dei sistemi di qualificazione del personale previsti nei contratti collettivi. Si dubita peraltro che, una simile scelta, frutto di scelte estemporanee e del tutto inconsapevoli possa giustificarsi alla luce delle conseguenze del decreto legislativo n. 13/2013 che, nell'ingessare il processo di certificazione delle competenze in una visione pubblicistica delle professioni, rende ora complicata la correlazione tra standard formativo e standard professionali (si veda, U. Buratti, L. Casano, L. Petruzzo (a cura di), [Certificazione delle competenze. Prime riflessioni sul decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13](#), ADAPT University Press, 2013).

È certamente vero che il confine tra buona o cattiva flessibilità è molto labile. Il propendere da una delle due parti dipende, in gran misura, dalla visione del mercato del lavoro e della progettualità che sta dietro all'introduzione di meccanismi di regolamentazione del lavoro. Nel caso della proposta del Governo, non sembra ci sia una chiara visione di cosa sia l'apprendistato, come segmento del sistema educativo di istruzione e formazione e non certo come forma flessibile e a basso costo di lavoro resa accattivante da una vernice puramente esteriore di formazione.

Se l'Esecutivo si fosse mosso non puntando sull'erroneo concetto di trasformazione contrattuale, bensì su quello di apprendimento e di conseguente percorso formativo, forse le soluzioni tecniche per raggiungere il medesimo obiettivo sarebbero state diverse. All'interno di un solido progetto di formazione, infatti, si può prevedere, come del resto invalso nella prassi dei dottorati di ricerca in relazione agli apprendistato di terzo livello, che al termine della fase di raggiungimento di una qualifica professionale la formazione continui per un periodo limitato nel tempo in vista di un miglior e più stabile ingresso nel mercato del lavoro.