

## 1. Apprendistato

**1.1.** Delibera della giunta della Regione Veneto 7 agosto 2012, n. 1685, allegato B (in [www.fareapprendistato.it](http://www.fareapprendistato.it)).

**1.2.** Delibera della giunta della Regione Veneto 3 luglio 2012, n. 1284, allegati B e B1 (in [www.fareapprendistato.it](http://www.fareapprendistato.it)).

**1.3.** Accordo tra Regione Veneto e parti sociali per la formazione degli apprendisti con contratto per la qualifica e il diploma professionale 23 aprile 2012 (in [www.fareapprendistato.it](http://www.fareapprendistato.it)).

**1.4.** Regolamentazione per i giovani assunti con contratto di apprendistato per l'acquisizione del titolo di dottore di ricerca di cui al protocollo fra Università di Padova e Regione Veneto 30 marzo 2011 (in [www.fareapprendistato.it](http://www.fareapprendistato.it)).

### L'apprendistato nella Regione Veneto: un modello di riferimento

*Sommario:* **1.** Premessa. – **2.** L'apprendistato di primo livello e professionalizzante. – **3.** L'apprendistato alto. – **4.** Conclusioni.

**1.** Come noto, i profili formativi del contratto di apprendistato devono essere regolamentati dalle Regioni in accordo con le parti sociali. Il ruolo assegnato alle Regioni, in base alla ripartizione di competenze prevista dalla nostra Carta costituzionale, appare quindi in tutta la sua delicatezza. Se il potere non viene esercitato responsabilmente, il rischio è quello di un eterno conflitto tra lo Stato e le Regioni e, ancor di più, di una incertezza sulla normativa applicabile, che si accentua poi per le imprese che hanno più sedi sul territorio nazionale (si veda M. TIRABOSCHI, *L'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato di alta formazione dopo la legge n. 133 del 2008*, in *q. Rivista*, 2008, n. 4, 1050-1075).

In questo senso una lezione ci viene dai dati del rapporto dell'ILO sul contratto di apprendistato nell'Unione europea. L'ottica comparata che il rapporto ci offre mette in evidenza che il vero problema è l'eccesso di regolamentazione (in questo senso si veda ILO, *Overview of apprenticeship systems and issues*, September 2012, in [www.fareapprendistato.it](http://www.fareapprendistato.it)), da cui discende un generalizzato scoramento all'applicazione dell'istituto.

Di importanza non certo secondaria è anche il rapporto tra fonte normativa e autonomia collettiva; sempre dal rapporto dell'ILO emerge chiaramente che gli attori sociali sono chiamati a svolgere un ruolo chiave nella gestione del contratto, affinché i diritti degli apprendisti possano essere tutelati concretamente. Lo scopo primario dell'intervento governativo dovrebbe essere, dunque, quello di facilitare l'applicazione della normativa, affinché essa sia per

gli operatori – e in modo particolare per le imprese – semplice, chiara e, soprattutto, effettiva.

La mancata cooperazione tra Stato e Regioni, spesso chiuse ad autodeterminare i confini del proprio potere, ha finito per danneggiare gravemente proprio quei giovani che dovevano essere i principali soggetti tutelati da questa normativa e ha costretto il Governo ad intervenire ripetutamente nel duplice tentativo di riorganizzare la normativa in un unico corpus e di ridare slancio al contratto.

In considerazione della dannosa inerzia delle Regioni, si è prima potenziato il ruolo dell'autonomia collettiva nel contratto di apprendistato professionalizzante; nel caso dell'apprendistato c.d. "di terzo livello", invece, il legislatore ha dovuto specificare che, in assenza di intervento legislativo regionale, l'avvio del contratto è rimesso alla semplice intesa tra l'istituzione formativa e le rappresentanze datoriali e sindacali; ne deriva un enorme vantaggio per le imprese in termini di flessibilità, nella misura in cui il piano formativo individuale può essere tratteggiato direttamente dalle parti interessate, secondo le reali necessità dell'azienda e offrendo all'apprendista la possibilità di svolgere gran parte della formazione *on the job* (per un approfondimento sul tema del contratto di apprendistato di alta formazione si veda S. SPATTINI, *La disciplina del contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione*, in P. DE VITA, R. DI TOMA, L. RUSTICO, S. SPATTINI, *L'apprendistato di alta formazione*,  Boll. spec. ADAPT, 2010, n. 28).

**2.** Perché il contratto di apprendistato possa davvero essere uno strumento di rilancio dell'economia nazionale – come dichiarato nella documentazione ufficiale – appaiono fondamentali, ad avviso di chi scrive, le azioni dirette a diffondere la conoscenza della normativa che lo regola.

In questo senso è da valutare in maniera assai positiva la scelta fatta dalla Regione Veneto, che ha adottato un sito *ad hoc* ([www.apprendiveneto.it](http://www.apprendiveneto.it)): attraverso le varie sezioni del sito si snodano le informazioni essenziali per applicare questo contratto e – attraverso un servizio di assistenza *online* che si attiva chiamando un numero verde – si offre un aiuto concreto per dipanare i dubbi che soprattutto le imprese hanno nella sua applicazione.

Accanto a questo elemento, anche le regolamentazioni adottate per ciascuna tipologia di apprendistato appaiono degne di rilievo.

Per quanto riguarda la prima tipologia (apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale), leggendo l'allegato B alla d.g.r. n. 1284/2012 (in epigrafe) emerge innanzitutto che la sua adozione è stata frutto della cooperazione tra la Regione e *tutte* le parti sociali. L'accordo con le parti sociali è ritenuto così importante che si subordina l'attuazione della disciplina all'adozione di accordi interconfederali o al raggiungimento di accordi collettivi nazionali. Molto puntuale e dettagliata è anche l'articolazione del percorso formativo: sono previste le c.d. *learning weeks*, ossia percorsi di crescita che devono essere svolti da personale competente all'interno di strutture adeguate. Il percorso formativo concordato tra istituzione formativa e imprese deve essere poi

orientato al raggiungimento di un risultato concreto; in caso contrario si rischierebbe di vanificare completamente gli sforzi compiuti dagli stessi soggetti formatori. In questa direzione vanno proprio le *azioni di orientamento* che le istituzioni formative devono avviare in collaborazione con le imprese: tra queste, spicca ad esempio il bilancio delle competenze in entrata, a cui è strettamente collegata l'assistenza che le strutture formative devono prestare per la redazione del piano formativo individuale. La Regione si riserva di valutare i partenariati dando priorità alla logica partecipativa e quindi sostenendo, anche nel caso dell'apprendistato professionalizzante, gli enti bilaterali come espressione della filosofia partecipativa e, in particolare, le istituzioni che erogano la formazione in maniera capillare sul territorio. L'obiettivo che il legislatore *deve* perseguire è infatti quello di assicurare la necessaria assistenza agli apprendisti e alle imprese lungo tutto il percorso formativo, fino alla valutazione finale delle competenze acquisite.

Anche l'accordo sull'apprendistato professionalizzante, siglato dalla Regione e da *tutte* le parti sociali il 23 aprile 2012 con riferimento all'offerta formativa pubblica (in epigrafe), appare di un certo rilievo. Tra le finalità perseguite spiccano la personalizzazione dei percorsi formativi e quella di garantire agli apprendisti competenze tali da consentire loro di operare in contesti che evolvono continuamente. Oltre a sviluppare moduli di base e trasversali di carattere innovativo (tra gli altri i moduli "Imparare ad imparare" ed "etica d'impresa"), la Regione si pone anche l'ambizioso obiettivo di agevolare la registrazione delle competenze acquisite sul Libretto formativo del cittadino. Su quest'ultimo punto non poche criticità sono state aperte dal recente d.lgs. n. 13/2013 che, proprio in relazione alla certificazione delle competenze, avrebbe potuto maggiormente valorizzare la registrazione delle stesse sul Libretto formativo quale strumento di ricognizione delle competenze acquisite dal lavoratore e non solo di registrazione formale (si veda sul punto G. ALESSANDRINI, *Prime riflessioni in margine al decreto legislativo sulla validazione degli apprendimenti formali e non formali nel quadro della ratio del modello delle competenze in ottica europea*, in 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, 6.

**3.** Si è detto prima che l'apprendistato di alta formazione è stato pensato dal legislatore come strumento più snello per accelerare l'incontro tra mondo delle imprese e lavoratori. Come noto, la disciplina applicabile prevede infatti che, in assenza di regolamentazioni regionali, la regolamentazione e la durata del percorso di apprendistato di alta formazione siano rimesse alle Regioni per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori (art. 50, d.lgs. n. 276/2003).

La Regione del Veneto, in coerenza al dettato normativo, ha stipulato delle intese/convenzioni con le università per fornire alle imprese una risposta alla loro esigenza di competenze ad elevato livello di specializzazione. Con provvedimento della giunta regionale (allegato B, d.g.r. n. 1685/2012) sono stati

approvati l'avviso per la presentazione di domande di voucher per l'alto apprendistato e la direttiva che regola gli stessi voucher. La Regione ha quindi esteso il catalogo interregionale dell'alta formazione anche all'istituto dell'apprendistato, mettendo a disposizione dei giovani l'offerta formativa già presente a catalogo, ed ammettendo la possibilità di integrarla, per meglio rispondere alle esigenze delle imprese e degli apprendisti. Oltre ai requisiti richiesti per l'ottenimento dei voucher, vengono indicati in dettaglio anche i requisiti che l'attività formativa, interna ed esterna all'azienda, dovrà avere per essere finanziata dalla Regione (in particolare la calendarizzazione delle attività, l'orario giornaliero delle lezioni, la tenuta dei registri presenza).

In verità la Regione Veneto già nel 2006 e nel 2008 aveva provveduto ad avviare due master universitari in apprendistato. Successivamente, sulla base del protocollo d'intesa con l'Università di Padova (in epigrafe) ha deciso di valorizzare lo strumento dell'apprendistato di alta formazione per l'assunzione di altri giovani dottorandi di ricerca. La regolamentazione di cui al protocollo succitato prevede la durata quadriennale del contratto di apprendistato (in considerazione del fatto che il titolo si consegue al termine dei tre anni di dottorato). Nelle altre parti, la convenzione sostanzialmente ricalca le previsioni normative sul tema del contratto di apprendistato; rileva particolarmente l'impegno delle parti a monitorare le esperienze di apprendistato in alta formazione, compreso il dottorato di ricerca. Non si può sottacere, infatti, l'importanza dei monitoraggi in quanto a tutti è chiaro che la riuscita di iniziative con intrinseco carattere di sperimentazione è strettamente legata alla possibilità di apportare modifiche *in itinere*.

**4.** Dalla disamina dei provvedimenti adottati è possibile ricavare che la Regione può essere considerata un modello di riferimento. Ha reso innanzitutto la regolamentazione del contratto chiara a tutte le parti. In secondo luogo, la Regione ha cercato e ottenuto un positivo clima di relazioni industriali dal quale certamente non si può prescindere per una corretta applicazione dell'istituto. La Regione ha quindi attuato in maniera responsabile la riforma Biagi, che ancora prima delle numerosissime modifiche successivamente apportate alla disciplina, aveva concepito come centrale la sinergia delle Regioni con le parti sociali, ai fini di una corretta e, soprattutto, celere applicazione della normativa.

Paola de Vita

*Dottore di ricerca in relazioni di lavoro internazionali e comparate*