

Il Testo Unico dell'apprendistato: note sui profili formativi

Pier Antonio Varesi

Sommario: **1.** Premessa. – **2.** L'importanza dell'apprendistato, quale canale del sistema educativo, nel contrasto alla disoccupazione giovanile: l'insegnamento dei Paesi con sistema formativo duale. – **3.** La formazione nel nuovo apprendistato. – **4.** Quanti tipi di apprendistato? – **5.** Le questioni aperte.

1. Premessa.

È diffusa la convinzione che il decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 (Testo Unico dell'apprendistato), non si limiti a riunire ed armonizzare la disciplina della materia e ad abrogare tutte le norme pregresse ma introduca novità di tale rilievo da poter essere considerato come la terza riforma strutturale dell'istituto in poco più di dieci anni (dopo l'articolo 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e gli articoli 47-53 del decreto legislativo 10 settembre 2003) ⁽¹⁾. Il decreto innova significativamente anche la disciplina degli aspetti formativi dell'apprendistato con norme che, per un verso, incardinano ancor più esplicitamente l'istituto nell'ambito del sistema educativo italiano (riconfermando, quindi, le scelte della legge n. 53/2003, c.d. riforma Moratti) e che, per altro verso, manifestano, specie in riferimento all'apprendistato professionalizzante, la volontà di ancorare gli esiti della formazione ai reali fabbisogni di competenze espressi dal sistema produttivo.

Il presente contributo è volto ad esaminare i profili formativi del nuovo quadro normativo nel tentativo di verificarne il possibile impatto sul si-

* *Professore ordinario di Diritto del lavoro, Università Cattolica del Sacro Cuore di Piacenza.*

⁽¹⁾ D. GAROFALO, *Il nuovo apprendistato nel Testo Unico (d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167)*, relazione al convegno *Il nuovo apprendistato*, Università Cattolica di Piacenza, 29 novembre 2011, in corso di pubblicazione. A commento del Testo Unico si veda M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Giuffrè, Milano, 2011.

stema educativo e sul mercato del lavoro nonché valutarne l'idoneità a garantire l'effettività della formazione.

2. L'importanza dell'apprendistato, quale canale del sistema educativo, nel contrasto alla disoccupazione giovanile: l'insegnamento dei Paesi con sistema formativo duale.

L'aggravarsi nel nostro Paese del fenomeno della disoccupazione giovanile e l'alto numero di giovani NEET (sono oltre 2 milioni quelli tra i 15 ed i 34 anni che non risultano impegnati né in percorsi di istruzione, né di formazione, né di lavoro) ⁽²⁾ inducono ad una pur rapida valutazione dell'esito delle precedenti riforme nel contrasto alla disoccupazione giovanile.

Purtroppo sono evidenti gli insuccessi dei precedenti provvedimenti, sia sul versante occupazionale che su quello formativo. Limitandoci per ora al mero profilo quantitativo, a colpire non è tanto il recente calo del numero degli apprendisti (scesi da 645 mila nel 2008 a 591 mila nel 2009 ⁽³⁾ e diminuiti, ancora, a 530 mila a metà del 2010 ⁽⁴⁾, calo imputabile, in larga parte, alla crisi economica), quanto il fatto che nemmeno nei momenti di maggiore espansione dell'occupazione l'istituto è stato in grado di interessare un numero di giovani superiore a quello coinvolto in passato dal contratto di formazione e lavoro e dal precedente apprendistato ⁽⁵⁾.

⁽²⁾ Cfr. MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, ITALIA LAVORO, *Neet: i giovani che non studiano, non frequentano corsi di formazione e non lavorano*, Roma, 2011.

⁽³⁾ Cfr. ISFOL, *Monitoraggio sull'apprendistato. XI Rapporto*, Roma, 2010.

⁽⁴⁾ Cfr. INPS, ISTAT, *Primo rapporto sulla coesione sociale*, Roma, 2010.

⁽⁵⁾ Nel decennio 1998-2008 gli apprendisti sono passati da 340 mila a 640 mila, con un incremento di circa l'87%. Il dato va però valutato con prudenza. Si deve tenere conto, infatti, che nel frattempo è venuto meno il contratto di formazione e lavoro (che nel solo anno 1998 favorì l'ingresso nel mercato del lavoro di circa 250 mila giovani). Ne risulta che il volume medio annuo dei giovani sostenuti complessivamente dai contratti di lavoro con finalità formative è rimasto sostanzialmente inalterato nel decennio, assestandosi stabilmente nel tempo attorno alle seicentomila unità annue. Si noti, inoltre, che questo dato rivela semmai un lieve affievolimento del peso degli occupati con contratti che abbinano formazione e lavoro sul totale degli occupati alle dipendenze, scesi dal 4% circa al 3,65% in ragione del consistente aumento dell'occupazione dipendente intervenuto nel frattempo (da circa 14.500.000 a circa 17.500.000).

Molte e di diversa natura sono le ragioni che hanno determinato la scarsa diffusione dell'apprendistato:

- l'inestricabile intreccio di competenze delineato dal decreto legislativo n. 276/2003 ha prodotto un endemico conflitto istituzionale, sopito ma non superato dalle numerose modifiche introdotte dal legislatore statale ⁽⁶⁾ e dalle sentenze della Corte costituzionale ⁽⁷⁾. Si può pertanto sostenere che l'incertezza del diritto ha penalizzato l'istituto;
- le limitate risorse pubbliche a sostegno delle formazioni (circa 100 milioni di euro all'anno) hanno consentito di realizzare percorsi formativi solo per una quota ridotta di apprendisti (pari nel 2009 a circa il 26% dell'universo considerato; ne consegue che la maggior parte degli apprendisti ha potuto usufruire solo di addestramento sul lavoro), sminuendo il valore formativo dell'istituto ⁽⁸⁾;
- hanno certamente nuociuto anche le persistenti difficoltà di dialogo tra sistema formativo ed imprese; mondi spesso refrattari alle forme di collaborazione richieste dall'apprendistato. In particolare la formazione esterna all'azienda (quella offerta dal sistema formativo regionale) è stata sovente accusata dai datori di lavoro di non essere sufficientemente ancorata alla realtà produttiva e, per altro verso, il sistema formativo ha spesso accusato le aziende di puntare al mero addestramento ad uno specifico posto di lavoro.

⁽⁶⁾ A modifica ed integrazione degli artt. 47-53 del d.lgs. n. 276/2003 sono intervenuti l'art. 13, comma 13-bis, del d.l. n. 35/2005 convertito in l. n. 80/2005, l'art. 1, commi 30 e 33, della l. n. 247/2007 e l'art. 23 del d.l. n. 112/2008 convertito in l. n. 133/2008.

⁽⁷⁾ Tra le principali pronunce delle Corti costituzionali si veda: C. Cost. 28 gennaio 2005, n. 50; C. Cost. 13 gennaio 2005, n. 51; C. Cost. 7 dicembre 2006, n. 406; C. Cost. 19 dicembre 2006, n. 425; C. Cost. 2 febbraio 2007, n. 21; C. Cost. 6 febbraio 2007, n. 24; C. Cost. 24 novembre 2010, n. 334; C. Cost. 15 maggio 2010, n. 176. Sul conflitto tra Stato e Regioni in materia di apprendistato si veda A. DI CASOLA, *Potestà legislative e concorrenza tra fonti nell'apprendistato professionalizzante: il caso (emblematico) della formazione "esclusivamente aziendale"*, in www.forumcostituzionale.it, e in *Le Regioni*, 2010; L. ZOPPOLI, *Stato, Regioni e parti sociali nella regolazione dell'apprendistato: recenti sviluppi (o viluppi?)*, in *DML*, 2006, 193 ss.; S. CIUCCIOVINO, *L'apprendistato professionalizzante ancora alla ricerca di una disciplina definitiva*, in *RIDL*, 2009, I, 379 ss. Più in generale sul difficile rapporto Stato-Regioni in materia di lavoro e sul ruolo esercitato dalla Corte costituzionale si veda B. CARUSO, A. ALAIMO, *Il conflitto tra Stato e Regioni in tema di lavoro e la mediazione della Corte Costituzionale: la recente giurisprudenza tra continuità ed innovazione*, in *RIDL*, 2007, II, 569 ss., e A. GARILLI, *La riforma del mercato del lavoro al vaglio della Corte Costituzionale* (nota a Corte Cost., 28 gennaio 2005, n. 50), in *RGL*, 2005, 449.

⁽⁸⁾ Cfr. ISFOL, *op. cit.*

Va ricordato, infine, che due dei tre tipi di apprendistato disciplinati dal decreto legislativo n. 276/2003 non sono decollati: inapplicato, per mancanza delle necessarie intese tra Stato e Regioni, l'apprendistato per il diritto-dovere di istruzione e formazione; mentre l'apprendistato "alto" è stato penalizzato dalle comprensibili difficoltà di fronte ad uno strumento molto innovativo ma anche dalla refrattarietà delle istituzioni formative (istituzioni scolastiche ed università), tanto è vero che è stato circoscritto a timide sperimentazioni ⁽⁹⁾.

In sintesi, l'eredità lasciata, a livello nazionale, dalle precedenti riforme è quella di un contratto di lavoro scarsamente diffuso (anche a causa delle incertezze sul piano giuridico), in cui l'offerta pubblica di formazione ha raggiunto solo una quota minoritaria degli apprendisti e con formazione esterna all'azienda generalmente poco apprezzata dai datori di lavoro. Questo risultato è ancor più insoddisfacente se parliamo delle nostre debolezze con la realtà di altri Paesi europei che, invece, hanno costruito sull'apprendistato le politiche di inserimento al lavoro dei giovani.

La tabella 1, riferita ai tassi di disoccupazione giovanile dei Paesi aderenti all'Unione europea, oltre a mostrare quanto sia elevato in Italia il tasso di disoccupazione giovanile (come è noto, molto più elevato della media UE e dei Paesi con cui tradizionalmente ci confrontiamo), ci offre due ulteriori indicazioni interessanti: poiché in Italia il tasso di disoccupazione generale non è particolarmente elevato (se comparato nel contesto europeo), si ha la dimostrazione che il nostro mercato del lavoro è profondamente squilibrato in quanto la disoccupazione è concentrata sui giovani; inoltre, emerge con evidenza che i Paesi che utilizzano il sistema formativo di tipo "duale" (come ad esempio Germania ed Austria) hanno bassi tassi di disoccupazione giovanile e che questi tassi sono inferiori ai tassi di disoccupazione generale. In altri termini, il sistema formativo duale, offrendo ai giovani l'opportunità di percorrere l'intero percorso di istruzione (dalla qualifica fino alla laurea)

⁽⁹⁾ Sul punto si veda S. D'AGOSTINO (a cura di), *La ricerca dell'integrazione fra università e imprese. L'esperienza sperimentale dell'apprendistato alto*, Isfol, I Libri del Fondo sociale europeo, 2009, n. 147, da cui si apprende che la sperimentazione nazionale sull'apprendistato alto (condivisa da Stato e Regioni) ha promosso nel periodo 2004-2008 (prevalentemente nel centro-nord del Paese) una cinquantina di Master universitari, 7 percorsi per l'acquisizione di certificazioni IFTS, 2 corsi di formazione post-diploma e 2 corsi di laurea. Nel complesso sono stati coinvolti circa mille apprendisti. Questo dato esprime tutte le difficoltà della sperimentazione e, se confrontato con le esperienze nello stesso campo dei Paesi vicini (la Francia nel solo anno 2010 ha programmato attività formative in apprendistato alto per circa 100 mila giovani), rivela il ritardo che l'Italia sta accumulando.

in alternanza tra studio e lavoro in apprendistato, è quello che meglio in Europa riesce a contrastare fenomeni di segregazione dei giovani rispetto all'occupazione ⁽¹⁰⁾.

Tabella 1 – Tassi di disoccupazione giovanile nell'UE (15-25 anni)

	Male		Female		< 25 years		25-74 years	
	2005	2010	2005	2010	2005	2010	2005	2010
EU-27	8.3	9.7	9.8	9.6	20.9	8.3		
Euro area	8.2	9.9	10.3	10.3	20.7	8.9		
Belgium	7.6	8.1	9.5	8.5	22.4	7.0		
Bulgaria	10.3	10.9	9.8	9.5	23.2	9.1		
Czech Republic	6.5	6.4	9.8	8.5	18.3	6.4		
Denmark	4.4	8.2	5.3	6.6	13.8	6.2		
Germany	11.4	7.5	10.9	6.6	9.9	6.7		
Estonia	8.8	19.5	7.1	14.3	32.9	15.0		
Ireland	4.6	16.9	4.1	9.7	27.8	11.9		
Greece	6.1	9.9	15.3	16.2	32.9	11.1		
Spain	7.1	19.7	12.2	20.5	41.6	18.0		
France	8.4	9.4	10.3	10.2	23.3	8.2		
Italy	6.2	7.6	10.1	9.7	27.8	7.0		
Cyprus	4.3	6.4	6.5	6.7	17.8	5.3		
Latvia	9.1	21.7	8.7	15.7	34.5	16.6		
Lithuania	8.2	21.2	8.3	14.5	35.1	16.1		
Luxembourg	3.6	4.0	6.0	5.3	16.1	3.8		
Hungary	7.0	11.6	7.4	10.7	26.6	10.0		
Malta	6.4	6.6	8.9	7.2	12.9	5.6		
Netherlands	4.9	4.4	5.8	4.5	8.7	3.7		
Austria	4.9	4.6	5.5	4.2	8.8	3.7		
Poland	16.6	9.3	19.2	10.0	23.7	8.1		
Portugal	6.8	10.0	8.8	12.1	22.4	10.0		
Romania	7.8	7.9	6.4	6.5	22.1	5.8		
Slovenia	6.1	7.5	7.1	7.1	14.7	6.5		
Slovakia	15.5	14.2	17.2	14.6	33.6	12.5		
Finland	8.2	9.1	8.6	7.6	21.4	6.6		
Sweden	7.7	8.5	7.6	8.2	25.2	5.9		
United Kingdom	5.2	8.6	4.3	6.8	19.6	5.8		
Croatia	11.6	11.0	13.9	12.8	30.7	9.4		
Turkey	9.1	10.4	9.3	11.4	19.7	8.8		
Norway	4.7	4.0	4.3	3.0	8.9	2.6		
United States	5.1	10.5	5.1	8.6	18.4	8.2		
Japan	4.6	5.4	4.2	4.6	9.3	4.7		

Fonte: Eurostat

⁽¹⁰⁾ A conferma degli effetti positivi sull'occupazione giovanile di tale sistema, si ricorda che l'unico territorio in Italia che applica (seppur parzialmente) un modello simile al sistema formativo duale (cioè la Provincia autonoma di Bolzano, in cui l'apprendistato può cominciare a 15 anni ed è accompagnato da corposi percorsi formativi esterni all'azienda di 360 ore annue), ha tassi di disoccupazione giovanile molto bassi, inferiori di alcuni punti percentuali anche a quelli della vicina Provincia autonoma di Trento, che pure ha un mercato del lavoro altrettanto ben strutturato ma non utilizza il modello duale.

Le migliori esperienze europee ci insegnano dunque che per contrastare la dicotomia del nostro mercato del lavoro, giovani *versus* meno giovani, è particolarmente efficace la valorizzazione dell'apprendistato, specie se quest'ultimo è concepito come un canale del sistema educativo.

3. La formazione nel nuovo apprendistato.

Quanto esposto giustifica ampiamente la volontà del legislatore di rivisitare la normativa in materia ⁽¹¹⁾. Il decreto legislativo in esame, che dà attuazione alla delega, è frutto di un processo di concertazione allargata che prende l'avvio con l'intesa Stato-Regioni-parti sociali del 27 ottobre 2010 ⁽¹²⁾ e giunge a compimento con l'intesa trilaterale del luglio 2011, ratificata in sede di Conferenza Stato-Regioni.

Poiché la disciplina delle attività formative connesse ai tre tipi di apprendistato previsti dal decreto legislativo n. 276/2003, ed in specie quella riguardante l'apprendistato professionalizzante, è stata al centro del conflitto di competenze tra Stato e Regioni, non può meravigliare che mediante la citata intesa del luglio 2011 si sia ricercato, applicando il principio di leale collaborazione, un assetto di poteri condiviso proprio su questo punto. È dunque nelle disposizioni riguardanti la formazione che troviamo alcuni dei punti più significativi di cambiamento rispetto al passato.

⁽¹¹⁾ Si veda in proposito l'art. 1, comma 30, lett. c, e comma 33, della l. 24 dicembre 2007, n. 247, che ha delegato il Governo a rivedere la disciplina dell'apprendistato, «previa intesa con le Regioni e le parti sociali». Sulle prospettive di attuazione della norma si veda M. TIRABOSCHI, *Problemi e prospettive dell'apprendistato*, in *Osservatorio Isfol*, 2011, n. 2, 15 ss.

⁽¹²⁾ L'intesa Stato-Regioni-parti sociali del 27 ottobre 2010 può essere indicata come l'atto di avvio del processo volto alla costruzione di un patto sociale a sostegno dell'occupazione giovanile e più direttamente della riforma dell'apprendistato. In essa, le parti firmatarie, oltre a concordare una disciplina transitoria per fare fronte alle gravi problematiche sollevate dalla sentenza della C. Cost. n. 176/2010, cit., indicavano due linee di intervento: da un lato i firmatari dell'Accordo si impegnavano ad elaborare linee guida per riformare l'apprendistato professionalizzante; dall'altro lato invocavano la definizione di un più razionale ed efficiente quadro di interventi nel campo del sostegno all'occupazione giovanile, al fine, in particolare, di prevenire l'abuso e l'uso "distorto" dei tirocini formativi e di orientamento e delle collaborazioni coordinate e continuative. Due linee diverse ma convergenti nell'obiettivo: porre l'apprendistato al centro della transizione dalla formazione al lavoro di tutti i giovani.

Alla luce del Testo Unico le questioni concernenti la formazione nei diversi tipi di apprendistato possono essere ricondotte a due comparti paralleli da costruire *ex novo*, paragonabili pertanto a due “cantieri”.

L'apprendistato per l'acquisizione di titoli di studio. Il primo comparto è composto dall'apprendistato di primo livello (quello per la qualifica ed il diploma professionale e rivolto ai giovani dai 15 ai 25 anni) e di terzo livello (apprendistato alto, rivolto ai giovani dai 18 ai 29 anni): in quest'area la formazione si fonda su “standard formativi” definiti dal Ministero del lavoro di concerto con il Ministero della pubblica istruzione, previa intesa con le Regioni. In altri termini, in questi due tipi di apprendistato la formazione è ancorata ad obiettivi individuati dalla pubblica amministrazione e “governata” essenzialmente dai sistemi formativi (scolastici, di istruzione e formazione professionale, universitari); alla contrattazione collettiva è riconosciuto un ruolo ancillare: definire le modalità di erogazione della formazione aziendale.

È in queste disposizioni che possiamo ravvisare il tentativo di costruire il nostro “sistema formativo duale”: esse racchiudono, infatti, l'insieme dei percorsi formativi che il giovane lavoratore può svolgere in apprendistato, alternando lavoro e studio al fine di acquisire titoli di studio (dalla qualifica professionale, alla laurea ed al dottorato di ricerca).

È evidente che nella definizione della struttura dei percorsi, dei contenuti e degli esiti le istituzioni formative avranno un ruolo determinante: non possiamo immaginare percorsi per il diploma professionale, per la maturità o per la laurea che non siano condivisi dalle istituzioni formative e che non rispondano a principi di omogeneità rispetto ai percorsi tradizionali. Si badi: non sono percorsi con riduzione dei contenuti o degli esiti formativi (quasi si potesse immaginare una formazione “con lo sconto”), sono percorsi diversi. Essi sono volti al raggiungimento degli stessi traguardi formativi mediante metodologie non tradizionali ed in particolare mediante la valorizzazione dell'apprendimento sul lavoro. È necessaria, dunque, l'integrazione tra i momenti di apprendimento in aula e quelli di apprendimento sul luogo di lavoro. Benché sia un approccio poco usuale per il nostro Paese, occorre essere consapevoli che rappresenta una sfida per tutto il nostro sistema educativo, spesso refrattario al dialogo con le imprese. Per questo è stata usata la figura del “cantiere”, perché si intravedono le linee della costruzione futura ma l'edificio è solo alle fondamenta e richiede ancora molto lavoro.

L'apprendistato professionalizzante. Il secondo “cantiere” è quello relativo alla formazione nell'apprendistato professionalizzante (ed in

quello di ricerca). In questo ambito è previsto, invece, un ampio ruolo della contrattazione collettiva nella costruzione di specifici percorsi professionali aventi un collegamento con l'inquadramento contrattuale. La lettura del TU conferma questa precisa volontà in più punti: laddove (articolo 4, comma 1) si identifica la finalità del contratto di apprendistato professionalizzante nel raggiungimento di una «qualifica professionale a fini contrattuali», con riconoscimento al lavoratore dell'inquadramento contrattuale previsto per la figura di riferimento; laddove (articolo 4, comma 2) si assegnano alla contrattazione collettiva poteri rilevanti nella definizione degli aspetti fondamentali del processo formativo, quali «la durata e le modalità di erogazione della formazione»; laddove (sempre articolo 4, comma 2) si stabilisce che la formazione deve essere orientata all'acquisizione di competenze tecnico-professionali e specialistiche «in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione ed inquadramento del personale»; laddove (articolo 4, comma 3) si precisa che la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere è svolta sotto la responsabilità dell'azienda. È pur vero che essa è «integrata dall'offerta formativa pubblica finanziata dalle Regioni [...] (finalizzata all'acquisizione di competenze di base o trasversali)», ma (a parte il fatto che tale integrazione è eventuale, in quanto svolta «nei limiti delle risorse annualmente disponibili») resta comunque la piena responsabilità del datore di lavoro per la formazione professionalizzante.

La contrattazione collettiva è dunque chiamata a tracciare le linee fondanti di percorsi formativi, svolti sotto la responsabilità del datore di lavoro, che hanno come traguardo specifico figure professionali (e relative competenze) come individuate dai contratti collettivi e come risultanti dagli schemi classificatori e di inquadramento applicati (i c.d. "standard professionali"). A fronte di questo intenso coinvolgimento, il legislatore invita le parti sociali a farsi carico, mediante le risorse dei fondi paritetici interprofessionali nazionali (di cui all'articolo 118 della legge 22 dicembre 2000, n. 388), del finanziamento dei percorsi formativi aziendali.

Questo sistema, come si è detto ancorato a "standard professionali" e pressoché totalmente governato dalla contrattazione collettiva, risulta distinto dal sistema di formazione professionale regionale e dal sistema scolastico proprio per i suoi effetti tutti interni al rapporto di lavoro.

Standard formativi e standard professionali. Le competenze così acquisite dal lavoratore devono però essere utilizzabili anche nel sistema educativo e non solo nel rapporto di lavoro (lo richiede in particolare

l'articolo 2, comma 1, lettera *i*, della legge n. 53/2003 sul sistema educativo di istruzione e formazione, per cui la frequenza positiva di qualsiasi segmento del secondo ciclo comporta l'acquisizione di crediti certificati che possono essere fatti valere, anche ai fini della ripresa degli studi eventualmente interrotti).

A questo fine il TU predispone un sistema che, al fine di armonizzare le diverse qualifiche acquisite mediante i diversi tipi di apprendistato e di consentire la maturazione di crediti per il proseguimento degli studi, pone in correlazione "standard professionali" e "standard formativi". Un organismo denominato Repertorio delle professioni ⁽¹³⁾ è chiamato infatti ad assicurare il dialogo tra questi due mondi della formazione: quello "privato" governato dalla contrattazione collettiva e con effetti esclusivi sul rapporto di lavoro (ed in specie sull'inquadramento) e quello pubblico (statale e regionale). Il Repertorio, tra l'altro, dovrà verificare, validare e certificare il possesso di competenze anche al fine di rilasciare qualifiche e diplomi aventi valore su tutto il territorio nazionale. Per quanto si è detto, questo sistema, sempre utile, diviene essenziale con riferimento all'apprendistato professionalizzante.

La messa a regime di un sistema così complesso richiederà molto probabilmente un non breve periodo: le parti sociali dovranno infatti predisporre, per ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro, "standard professionali" rapportati agli schemi di inquadramento contrattuale. Appare dunque incongrua la previsione dell'articolo 7, comma 7, laddove limita a 6 mesi il periodo transitorio, in attesa della definizione da parte della contrattazione collettiva del nuovo apprendistato. L'accurata definizione degli standard professionali richiede tempi più lunghi. È auspicabile, quindi, uno spostamento dei termini che regolano la transizione al nuovo regime oppure l'adozione di formule più flessibili. Si potrebbe pensare, ad esempio, alla subordinazione del passaggio al nuovo regime, alla presa d'atto (o registrazione) con decreto ministeriale dell'avvenuta predisposizione degli standard professionali da parte del singolo contratto collettivo nazionale di lavoro, da effettuarsi entro un ragionevole lasso di tempo (18 mesi).

⁽¹³⁾ Il Repertorio è costituito da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, le associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ed i rappresentanti della Conferenza Stato-Regioni.

4. Quanti tipi di apprendistato?

Il TU, riprendendo lo schema del decreto legislativo n. 276/2003, indica all'articolo 1 tre tipi di apprendistato: apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale; apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; apprendistato di alta formazione e ricerca.

Poiché sono previste forme nuove di apprendistato, sconosciute al decreto legislativo n. 276/2003 (basti pensare all'utilizzo dell'apprendistato per l'impiego di lavoratori in mobilità o di lavoratori somministrati o di praticanti), ci si può chiedere se queste ipotesi possano configurare nuovi ed ulteriori tipi, aggiuntivi rispetto a quelli esplicitamente richiamati nel provvedimento.

Pur tenendo conto delle specificità che caratterizzano questi lavoratori, non sembrano esservi difficoltà a ricondurre l'apprendistato dei lavoratori in mobilità e quello dei lavoratori somministrati nell'ambito della nota tripartizione. In relazione alle finalità formative perseguite (acquisizione di un titolo di studio o di una qualifica professionale a fini contrattuali) l'apprendistato si svolgerà nel rispetto di quanto previsto, rispettivamente, dagli articoli 3 e 5 o dall'articolo 4. La condizione di lavoratore in mobilità (o di lavoratore somministrato) dell'apprendista determina una articolazione interna ai tre tipi: ad esempio, nell'ambito degli apprendisti in professionalizzante, vi saranno apprendisti ordinari ed apprendisti in mobilità a cui si applicheranno regole parzialmente diverse su alcuni aspetti del rapporto di lavoro.

Diverso, al momento, l'inquadramento dell'apprendistato per il praticantato. Il TU si limita a prevederne l'ammissibilità ma la disciplina puntuale è rinviata all'attesa riforma degli ordini professionali. Solo l'esame di quest'ultimo provvedimento potrà consentirci di valutare adeguatamente la riconducibilità (o meno) dell'apprendistato in praticantato ai tradizionali tre tipi.

5. Le questioni aperte.

L'esame dei profili formativi del decreto legislativo in esame non può ritenersi completo senza la segnalazione di alcune questioni aperte.

In primo luogo va detto che il provvedimento pare soffrire su alcuni punti di un "eccesso di rinvio". La delega di poteri alla contrattazione collettiva per l'apprendistato professionalizzante è così ampia da aver trasferito sulle parti sociali alcuni nodi irrisolti e particolarmente delicati emersi nell'applicazione della precedente normativa. Mi riferisco in

particolare a due questioni su cui il decreto tace: a) la individuazione delle figure professionali che svolgono mansioni di carattere ripetitivo o a bassissimo contenuto professionale per le quali si ritenga ingiustificato il ricorso all'apprendistato o, perlomeno, tale tipologia contrattuale debba essere ristretta entro limiti ridottissimi di durata; b) i requisiti perché possa riconoscersi all'impresa la "capacità formativa". Nulla si dice, ad esempio, sulle competenze o sulla formazione del tutor o referente aziendale, figura centrale nell'impianto del nuovo professionalizzante.

Proprio in ragione del bagaglio di responsabilità che investe le parti sociali, è da ritenere opportuno un adeguato supporto da parte degli enti bilaterali, sia nella definizione degli "standard professionali", sia nella specificazione delle modalità di erogazione ed articolazione dell'offerta formativa, sia, infine, nell'accertamento dei risultati acquisiti dal lavoratore al fine dell'attribuzione della qualifica contrattuale.

La bilateralità, con il suo portato di competenze tecniche e di traguardi già acquisiti e con la sensibilità a contemperare gli interessi in gioco, potrebbe infatti svolgere un ruolo fondamentale per trasformare le scelte politiche del TU in sistemi operativi.

L'intesa dello scorso luglio testimonia della diffusa consapevolezza che si sta intervenendo su un tema importante per il futuro del Paese, così importante da indurre ciascuna parte ad accettare qualche sacrificio (non solo nell'orgoglio). Questa è la strada giusta ma si può fare ancora di più, in particolare per promuovere la diffusione del nostro piccolo sistema duale: l'apprendistato per la qualifica e per il diploma e l'apprendistato alto.

Occorrono scelte coerenti dello Stato, delle Regioni e delle parti sociali rispetto agli ambiziosi obiettivi indicati dall'intesa e dal TU. Più precisamente vorrei richiamare l'attenzione su un punto estremamente critico dell'attuale normativa: a fronte di percorsi formativi molto diversi nei tre tipi di apprendistato i vantaggi per il datore di lavoro sono, al momento, indifferenziati.

Pensiamo all'apprendistato per la qualifica o per il diploma professionale: siamo in presenza di giovani deboli che rischiano di passare da un lavoro precario e dequalificato ad un altro dello stesso tipo. È il fronte di intervento più delicato sul piano sociale e che meriterebbe maggiore attenzione rispetto al vecchio apprendistato in DDIF (diritto-dovere di istruzione e formazione).

In un provvedimento che ha ambizioni di recupero e promozione sociale, non può non colpire l'assenza di specifici vantaggi economici e normativi che rendano appetibile questo tipo di apprendistato rispetto

all'apprendistato professionalizzante. Il rischio che si intravede è che l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale possa non incontrare il favore dei datori di lavoro (come è avvenuto in passato per il suo predecessore, l'apprendistato per il diritto-dovere di istruzione e formazione) principalmente a causa del più consistente monte ore di formazione posto a carico del datore di lavoro (rispetto all'apprendistato professionalizzante) senza adeguate e specifiche forme di compensazione. Se davvero vi è larga condivisione attorno all'obiettivo di portare al raggiungimento almeno di una qualifica i lavoratori tra i 15 ed i 25 anni che ne sono tuttora privi, allora non può sfuggire l'importanza di specifici meccanismi incentivanti a sostegno della diffusione di questo tipo di apprendistato e, più in generale, di quei percorsi in apprendistato che più elevano la professionalità del lavoratore. Anche le parti sociali possono dare il loro contributo a rendere appetibili i percorsi in apprendistato per l'acquisizione di titoli. Esse potrebbero utilizzare, ad esempio, la scala retributiva come elemento di compensazione del maggior onere formativo che ricade sull'impresa che investe su un giovane impegnato in un corposo percorso formativo (per la qualifica ma anche per la laurea). Su questo punto va detto che il legislatore ha fatto la sua parte, perché il TU consente alla contrattazione collettiva di stabilire la retribuzione ricorrendo al mero sottoinquadramento oppure applicando la percentualizzazione del salario. Sono ora le parti sociali che devono dimostrare di credere al percorso duale e di saper adeguare la retribuzione in base al principio "più formazione, meno retribuzione".

Sono scelte che ci avvicinerebbero ai modelli di apprendistato presenti in altri Paesi europei e capaci di dinamizzare sia il nostro sistema educativo sia il nostro mercato del lavoro giovanile.

Il Testo Unico dell'apprendistato: note sui profili formativi – Riassunto. *L'A. esamina i profili formativi del nuovo quadro normativo introdotto dal d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167, nel tentativo di verificarne il possibile impatto sul sistema educativo e sul mercato del lavoro nonché di valutarne l'idoneità a garantire l'effettività della formazione. Sono passate in rassegna le diverse ragioni che hanno determinato una scarsa diffusione dell'istituto a partire dall'inestricabile intreccio di competenze delineato dal d.lgs. n. 276/2003, alle limitate risorse pubbliche a sostegno della formazione alle persistenti difficoltà di dialogo tra sistema formativo ed imprese. Nell'exkursus sono evidenziate anche le ragioni alla base del mancato decollo delle tipologie di diritto-dovere di istruzione e formazione e dell'apprendistato "alto" circoscritto solo a timide sperimentazioni. Allo stesso tempo l'A. confronta i tassi di disoccupazione giovanile italiani con quelli di alcuni Paesi europei, come Germania ed Austria, che utilizzano il sistema formativo di tipo duale e che presentano tassi di di-*

soccupazione giovanile inferiori ai tassi di disoccupazione generale rivelando come tale sistema, offrendo ai giovani l'opportunità di percorrere l'intero percorso di istruzione (dalla qualifica fino alla laurea) in alternanza tra studio e lavoro in apprendistato, sia quello che meglio in Europa riesce a contrastare fenomeni di segregazione dei giovani rispetto all'occupazione. Su queste basi il legislatore italiano ha rivisitato la normativa in materia. L'A. approfondisce le tappe del processo di concertazione allargata avviato con l'intesa Stato-Regioni-parti sociali del 27 ottobre 2010, giunto a compimento con l'intesa trilaterale del luglio 2011, ratificata in sede di Conferenza Stato-Regioni. La conclusione è che le tipologie di apprendistato possono essere ricondotte a due "cantieri" paralleli da costruire ex novo: l'apprendistato per l'acquisizione di titoli di studio (che include l'apprendistato di primo e terzo livello) e quello professionalizzante; in quest'ultimo è ampio il ruolo della contrattazione collettiva nella costruzione di specifici percorsi professionali a venti un collegamento con l'inquadramento contrattuale. Nel merito viene data una lettura puntuale delle singole norme senza tuttavia tralasciare le questioni riguardo ai profili formativi da un "eccesso di rinvio", all'adeguato supporto da parte degli enti bilaterali, sia nella definizione degli "standard professionali", sia nella specificazione delle modalità di erogazione ed articolazione dell'offerta formativa, sia, infine, nell'accertamento dei risultati acquisiti dal lavoratore al fine dell'attribuzione della qualifica contrattuale.

The Consolidated Act on Apprenticeship: Some Considerations on Training Schemes (Article in Italian) – Summary. *This paper examines the training schemes contained in the recent provisions introduced by Legislative Decree No 167 of 14 September 2011, in order to assess their impact on education and labour market, and their effectiveness in providing adequate training. In this connection, the reasons that have prevented this legal institution from becoming more widespread are investigated, with a special focus on the complex set of skills laid down by Legislative Decree No. 276/2003, limited funds allocated to training by the State, and ongoing difficulties arising from a lack of dialogue between education providers and businesses. The paper goes on to investigate the apprenticeship contracts for the implementation of training rights and obligations and its failure to take-off, and the reasons why advanced-level apprenticeship contracts have been implemented only on an experimental basis. The focus then turns to unemployment rates for young people in Italy, and a comparison with some European countries where the dual system is in operation – e.g. Austria and Germany – is provided. These countries present lower rates of unemployment among the youth, leading to the conclusion that the dual system – carried out alternating school and work – is the most suitable to help students to find employment. On the basis of these considerations, legislation on training has been reviewed, and a number of provisions have been introduced. In this sense, the paper looks into the concertation process among relevant authorities and the agreement concluded between the parties involved (the State, the Regions and the social actors) on 27 October 2010 and ratified on July 2011. The paper concludes by arguing that apprenticeship programmes should be grouped into two categories: the apprenticeship contracts to obtain educational qualifications (which includes first- and third-level apprenticeship), and vocational apprenticeship, with collective bargaining that should play a major role in regulating the latter (overall results, contractual schemes and so*

on). A close investigation of each provision is provided, also considering training schemes, the role of bilateral bodies, the definition of vocational standards, the implementation of the training programmes and assessment of workers' results in order to offer them adequate contractual arrangements.