



L'apprendistato di primo livello dopo l'accordo Stato-Regioni attende il via da regioni e contrattazione collettiva

a cura di Mauro Marrucci – Consulente del Lavoro in Livorno

L'apprendistato quale volano formativo-occupazionale

Sul contratto di apprendistato si è concentrata l'attenzione del legislatore in ragione delle potenzialità attribuitegli quale strumento propulsivo occupazionale, per l'accesso al mondo del lavoro dei giovani. Peraltro nell'istituto si è individuato anche il mezzo per favorire la crescita dei giovani attraverso l'integrazione tra il mondo dell'istruzione, della formazione e del lavoro, venendosi a confermare la scelta posta in essere dal legislatore di affidare al mondo del lavoro la formazione giovanile, coniugandola in chiave occupazionale.

Questa finalità veniva preconizzata dall'art.2, co.1, lett.g) della L. n.53/03 (legge Moratti), ove si prevedeva che *“dal compimento del quindicesimo anno di età i diplomi e le qualifiche si possono conseguire in alternanza scuola-lavoro o attraverso l'apprendistato”*. Si iniziava così a individuare un avvicinamento sostanziale tra mondo del lavoro e mondo della scuola, che vedeva per i più giovani, con l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, regolamentato dall'art.48 del D.Lgs. n.276/03, lo strumento finalizzato al conseguimento di una qualifica di istruzione e formazione professionale ai sensi della L. n.53/03, ossia all'acquisizione, attraverso il rapporto di lavoro, di un titolo di studio, consentendo l'assolvimento dell'obbligo formativo attraverso l'alternanza scuola-lavoro. Tuttavia, l'inerzia registratasi da parte degli attori chiamati a rendere operativo l'apprendistato di primo livello della riforma Biagi, ha portato al mancato decollo dell'istituto¹, contribuendo, non in ultimo, a favorire il disagio occupazionale giovanile che, nel nostro Paese, risulta ben più marcato rispetto a quello fisiologico di altri Stati - primo tra tutti la Germania, ma anche altri quali Austria, Olanda e Danimarca - in cui l'apprendistato, e soprattutto questa tipologia di apprendistato, è usato massicciamente e “bene”².

L'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

L'eredità dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è stata raccolta dall'art.3 del D.Lgs. n.167/11, al quale - anche dietro l'impulso delle disposizioni dell'art.48, co.8, della L. n.183/10 - è imposto l'onere di rivitalizzare, ampliandone la portata, l'apprendistato di primo livello, ora definito *apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale*.

Del resto, il legislatore del Collegato Lavoro 2010 aveva reintrodotta la possibilità, a partire dal quindicesimo anno di età, di assolvere l'obbligo di istruzione anche in apprendistato, costringendo tutte le parti culturali, sociali ed economiche in campo a riconfrontarsi con il quadro pedagogico presupposto dall'originario apprendistato del

¹ Soltanto di recente si sono registrati accordi per promuovere l'attuazione di tale apprendistato tra le regioni Lombardia (27 settembre 2010) e Veneto (14 marzo 2011) e Ministero del Lavoro e dell'Istruzione.

² Cfr. E. Carminati, S. Facello, *Ai blocchi di partenza l'apprendistato di primo livello* in *Guida al Lavoro*, n.11/12, che, per una rassegna ragionata sulla situazione dei giovani nel mercato del lavoro in Europa, rinviano a M. Tiraboschi, 64° Meeting Annuale Lera, Chicago, 8 gennaio 2012, *L'occupazione dei giovani durante la grande crisi: un ammonimento all'Europa (continentale) per rifondare il diritto del lavoro?*, in F. Fazio e L. Tadini (a cura di), *Giovani e lavoro: verità scomode o l'ennesimo inganno?*, in *Bollettino Speciale Adapt* 23 gennaio 2012, n.2, su www.adapt.it.

diritto-dovere del 2003, cercando di superare il paradigma separatista tra scuola e azienda, ancora dominante³.

Come affermato in dottrina già dalla rubrica dell'art.3 del D.Lgs. n.167/11 si percepisce l'ampliamento delle finalità dell'istituto. Infatti lo strumento, seppure continuando a perseguire la finalità dell'assolvimento dell'obbligo di istruzione – così come in precedenza il vecchio apprendistato si poneva lo scopo dell'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione – in una logica di occupabilità, viene ora proposto come possibilità concreta per ottenere non solo una qualifica, ma anche un diploma professionale regionale⁴. L'estensione della portata di questa tipologia contrattuale emerge con vigore anche dall'estensione della platea anagrafica dei soggetti che con essa possono essere assunti. Infatti se, in ordine alla vecchia disciplina dettata dall'art.48 del D.Lgs. n.276/03, l'età massima per l'avviamento al lavoro era stabilita in diciotto anni, secondo la previsione dell'art.3 del Testo Unico, possono essere assunti con apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, **i soggetti che abbiano compiuto quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. Stante il tenore letterale della disposizione, l'età massima per l'assunzione potrà quindi essere di ventiquattro anni e 364 giorni.**

Durante la fase transitoria, conclusasi il 25 aprile 2012 per espressa previsione dell'art.7, co.7 del T.U., risultava possibile, solo nelle regioni che avevano stipulato le necessarie intese con i Ministeri competenti ai sensi dell'art.48 del D.Lgs. n.276/03, assumere minori per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, mentre per le altre regioni rimaneva operativa, *pro tempore*, nel corso del periodo transitorio, la disciplina di cui alle L. n.196/97 e n.25/55.



Poiché con lo scadere del periodo transitorio sono state abrogate tutte le norme previgenti, la mancata attuazione della materia da parte delle regioni inibirà l'assunzione dei minori con il contratto di apprendistato (salvo quanto previsto per i diciassetenni nell'ambito delle forme professionalizzante e di alta formazione).

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può, in ogni caso, essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale.

L'attuazione della materia è disciplinata dall'art.3, co.2 del D.Lgs. n.167/11. Secondo la disposizione *“la regolamentazione dei profili formativi (...) è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano, e sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”* nel rispetto di precisi criteri e principi direttivi, ivi enunciati:

- a) la definizione della qualifica o diploma professionale ai sensi del D.Lgs. n.226/05, che detta le norme generali e i livelli essenziali delle prestazioni relativi al secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione, a mente dell'art.2 della L. n.53/03;

³ Cfr. G. Bertagna, *Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale*, in *“Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini”*, a cura di M. Tiraboschi, Giuffrè, 309.

⁴ Cfr. U. Buratti, *Quadro regolatorio*, in *“Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini”*, a cura di M. Tiraboschi, Giuffrè, 325.

- b) la previsione di un monte ore di formazione, esterna o interna all'azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, secondo *standard* minimi formativi definiti ai sensi del D.Lgs. n.226/05;
- c) il rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli *standard* generali fissati dalle regioni.

Dall'apparato normativo risulta quindi che l'attuazione materiale dell'apprendistato di primo livello sia subordinata al concatenarsi di tre fasi essenziali:



L'accordo in Conferenza "Stato-Regioni" sull'apprendistato di primo livello

In attuazione della previsione dell'art.3, co.2, del T.U. dell'apprendistato, il 15 marzo 2012 è stato siglato l'accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, con cui sono stati regolamentati i profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, venendosi così a concludere la prima delle tre tappe del percorso per l'attuazione del nuovo apprendistato di primo livello.

L'accordo ha provveduto a sistematizzare, ai fini di specie, mutuandolo direttamente, quanto già previsto in precedenti intese definite in sede di Conferenza unificata nelle date del 29 aprile 2010, 27 luglio 2011 e 19 gennaio 2012.

Nella prima delle tre intese si erano definite le competenze tecnico-professionali comuni a tutte le qualifiche professionali nelle aree della qualità, della sicurezza, dell'igiene e della salvaguardia ambientale.

Tuttavia, alle due successive è da attribuire una particolare rilevanza. L'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 27 luglio 2011, così come integrato dal successivo Accordo 19 gennaio 2012, ha infatti provveduto ad istituire, ai sensi dell'art.18 del D.Lgs. n.226/05 - attuativo della *c.d. Riforma Moratti* - il Repertorio Nazionale dell'offerta di istruzione e formazione professionale e comprende figure di differente livello, articolabili in specifici profili regionali sulla base dei fabbisogni del territorio. Tale Repertorio Nazionale è attualmente composto da ventidue figure nazionali di riferimento, relative alle qualifiche di istruzione e formazione professionale di durata triennale, e da ventuno figure nazionali relative ai diplomi professionali di durata quadriennale, descritte secondo *standard* minimi formativi delle relative competenze tecnico-professionali. In particolare, il Repertorio Nazionale definisce per ciascuna figura le specifiche competenze nell'ambito del processo produttivo, che vengono ulteriormente specificate in abilità e conoscenze da

acquisire nel percorso formativo, con lo scopo di evitare la formazione di figure non rispondenti alle reali esigenze del mercato del lavoro⁵.

Tra l'altro, l'Accordo del luglio 2011 ha provveduto a definire gli *standard* minimi formativi relativi alle competenze di base linguistiche, matematiche, scientifiche, tecnologiche, storico sociali ed economiche, al fine di assicurare l'equivalenza formativa di tutti i percorsi del secondo ciclo, nonché i modelli di attestato di qualifica e di diploma, anche per il caso in cui il percorso si concluda prima del conseguimento del titolo.

Muovendo da questi essenziali presupposti, l'accordo del 15 marzo 2012 ha stabilito che:

- ✚ **le figure nazionali di riferimento per le qualifiche e i diplomi professionali**⁶, conseguibili attraverso l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (che possono essere altresì articolate in specifici profili regionali), sono quelle del Repertorio Nazionale dell'offerta di istruzione e formazione professionale;
- ✚ gli **standard minimi formativi delle competenze tecnico professionali e delle competenze di base**⁷ sono mutuati dal suddetto Repertorio Nazionale;
- ✚ le **competenze tecnico professionali comuni** di qualifica professionale nelle aree qualità, sicurezza, igiene e salvaguardia ambientale sono quelle definite nell'allegato 3 dell'Accordo tra il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, le Regioni, le province autonome di Trento e Bolzano del 29 aprile 2010, recepito con decreto interministeriale del 15 giugno 2010;
- ✚ **i modelli e le modalità di rilascio degli attestati** di qualifica professionale e diploma professionale e di competenze, anche nel caso di interruzione del percorso formativo, sono quelli previsti dall'art.20 del D.Lgs. n.226/05, così come definiti dagli specifici allegati all'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 27 luglio 2011;
- ✚ le **modalità di erogazione dell'ulteriore formazione aziendale** - ai sensi del co.1, lett.c), art.3, co.2, lett.c), del D.Lgs. n.167/11 - sono stabilite dalla contrattazione collettiva, nel rispetto del piano formativo dell'apprendista, assicurandone la tracciabilità secondo le modalità definite dalle regioni e province autonome.

Tuttavia, il punto di maggior rilevanza dell'accordo del 15 marzo 2012 è la definizione del **monte ore minimo obbligatorio dei percorsi formativi, non inferiore a 400 ore di attività di formazione**⁸, interna o esterna all'azienda, strutturata in osservanza degli *standard* fissati dalle Regioni e province autonome, ferma restando la possibilità, ove il rapporto venga costituito con soggetti di età superiore ai 18 anni, di riconoscere crediti formativi in ingresso alla luce delle competenze possedute.

Lo stato dell'arte

Una volta definito, con la sottoscrizione dell'Accordo in Conferenza Unificata del 15 marzo 2012, il primo passaggio fondamentale per la compiuta attuazione dell'istituto, si attende ora il contributo essenziale delle Regioni e della contrattazione collettiva.

A quanto consta, nonostante il periodo transitorio abbia avuto termine, al momento, soltanto alcune Regioni⁹ - con interventi normativi *ad hoc* o modificazione di disposizioni già dedicate al vecchio apprendistato di primo livello - hanno provveduto a regolamentare

⁵ E. Carminati, S. Facello, op. cit.

⁶ Di cui all'art.18, co.1, lett.d), del D.Lgs. n.226/05, come definite nell'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 27 luglio 2011, recepito con decreto interministeriale dell'11 novembre 2011 e integrato dall'Accordo in Conferenza Stato-regioni del 19 gennaio 2012.

⁷ Di cui all'art.18, co.2, del D.Lgs. n.226/05, come definiti dall'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 27 luglio 2011, recepito nel decreto interministeriale dell'11 novembre 2011, e integrato dall'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 19 gennaio 2012.

⁸ A titolo esemplificativo, nell'art.3 dell'accordo tra la Regione Veneto e le Parti Sociali "Per la formazione degli apprendisti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale" del 23 aprile 2012, l'entità del monte orario di formazione è stata stabilita in 440 ore.

⁹ A quanto consta, al momento, Liguria, Piemonte, Veneto, Lombardia, Abruzzo, Campania e Basilicata.

la materia intervenendo, per quanto di competenza, sui profili formativi ai sensi dell'art.3, co.2, primo periodo, D.Lgs. n.167/11.

Al momento, si registra peraltro uno scarso interesse della contrattazione collettiva che, seppure in prossimità della scadenza del periodo transitorio, si è essenzialmente occupata dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere, rinviando, sovente, a futuri accordi la definizione della disciplina contrattuale dell'apprendistato, con particolare riferimento alle modalità di erogazione della formazione aziendale.

È tuttavia importante osservare che, per l'attuazione del contratto di apprendistato di primo livello, l'art.3, co.2, lett.c), rinvia espressamente, oltre ai contratti collettivi di livello nazionale, anche a quelli territoriali (ancorché di matrice interconfederale¹⁰) o aziendali, seppur stipulati dagli agenti sindacali comparativamente più rappresentativi.

La soluzione adottata dal legislatore offre sicuramente un'ulteriore *chance* al decollo dell'istituto, dando un ulteriore impulso all'immediata attuazione attraverso l'individuazione di più attori sindacali, coinvolgendo anche i livelli di contrattazione più vicini alle aziende, anche in assenza di una previsione da parte del contratto nazionale, purché sia intervenuta la regolamentazione della materia da parte della Regione di competenza.

¹⁰ Cfr. Ministero del Lavoro, circ. n.29/11.