

Nuovo punto cruciale per l'apprendistato di primo livello. Il quadro normativo del rapporto di lavoro che dovrebbe rappresentare in Italia la sintesi tra formazione e professionalità viene di nuovo aggiornato, in parte riscritto e riformulato sia dalla riforma delle tipologie contrattuali che da quella dell'istruzione.

Jobs Act e "La Buona Scuola" vogliono uno strumento agile, a portata delle aziende e aperto sia dal lato della formazione che da quello dell'integrazione lavorativa. Per la verità, sono poche le disposizioni nel decreto legge di riforma scolastica che incidono sull'istituto, poche ma significative.

Politicamente, **è un segno che venga abrogato**, a partire dal 1° settembre 2015 il **comma 2 dell'articolo 8-bis del decreto legge n. 104/2013**, vale a dire **la sperimentazione del ministro Carrozza** per consentire agli studenti degli ultimi anni di istituto tecnico o professionale di conseguire il titolo di diploma in apprendistato di alta formazione. Facendo **«salvi, fino alla loro conclusione, i programmi sperimentali** per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda attivati nell'anno scolastico 2014/2015», il nuovo decreto non elimina le buone prassi avviate finora, cioè il macro programma di Enel sull'apprendistato che ha coinvolto 150 giovani provenienti da tutto il territorio nazionali, bensì le cristallizza in un sistema strutturale, ricondotto sotto la normativa, questa volta, del primo livello. Vedremo che, su questo punto, restano tuttavia alcuni aspetti piuttosto controversi.

Con il decreto legislativo, attualmente ancora in fase di discussione, di **riordino delle tipologie contrattuali**, invece, **il contratto di apprendistato di primo livello**, vale a dire quello che fu "per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione" dalla Legge Biagi e, dal Testo Unico del 2011, "per la qualifica e per il diploma professionale", viene riformato profondamente.

Cambia di nuovo nome e guadagna un'ulteriore finalità: sarà ora **«Apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale»**. Lo schema di decreto è molto incisivo già dalla definizione della tipologia di apprendistato - art. 39 dello schema di decreto, in apertura del Capo V dedicato appunto all'apprendistato. Si specifica infatti, che insieme all'apprendistato di alta formazione e ricerca, il terzo livello, i due istituti «integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro per l'occupazione dei giovani». **Trova dunque cittadinanza il "sistema duale" all'interno della legislazione italiana sull'apprendistato.** Un richiamo solo nominale? Sicuramente, per la normativa e l'interpretazione di dettaglio, è

un'opportuna indicazione a trovare una via italiana di sistema – meglio ancora se da declinarsi a livello locale – verso la circolarità della formazione in apprendistato. Inoltre, come si vedrà in seguito, la petizione di principio potrebbe essere un metro di paragone per gli operatori e gestori finali del contratto di apprendistato di primo livello, cui viene ora attribuito un ruolo preminente.

Restando in tema di definizioni, è interessante notare, al terzo comma dell'articolo 39, il «riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel **Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13**, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni». Si tratta dell'onnicomprendivo Repertorio previsto dal Decreto Carrozza: non ancora completamente realizzato, ha il vantaggio di essere però uno **strumento immediatamente utilizzabile**, in quanto «costituito da tutti i repertori dei titoli di istruzione e formazione, ivi compresi quelli di istruzione e formazione professionale, e delle qualificazioni professionali (...) pubblicamente riconosciuti e rispondenti» ad alcuni «standard minimi» che, già ora, vengono applicati per la costruzione dei Repertori regionali o di settore. I profili di questi repertori, ad esempio quelli del Quadro Regionale degli Standard Professionali di Regione Lombardia o quelli di cui all'[Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 27 luglio 2011](#), dunque, sono pienamente legittimati ad essere utilizzati per la progettazione di percorsi in apprendistato.

Il nuovo schema di decreto interviene sulle sanzioni per il licenziamento ingiustificato, sebbene la norma sia stata imprecisa. Al comma 3 dell'articolo 40, enunciare che «**durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento ingiustificato**» lascia margini di ambiguità: non significa esattamente estendere, anche per l'apprendistato, le normative previste per il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. Attualmente sono infatti in vigore anche la disciplina dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori ([l. n. 300 del 1970](#)) e quella prevista per le aziende al di sotto dei 15 dipendenti, la [l. n. 604 del 1966](#). **Sul punto, occorrerà un chiarimento**, posto che è intuibile, dalle intenzioni del legislatore, che si voglia estendere la normativa per il licenziamento ingiustificato vigente per le nuove assunzioni.

Da notare, inoltre, che **per l'apprendistato di primo livello «costituisce giustificato motivo di licenziamento anche il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa di provenienza»**. Non è una novità assoluta. Già l'[accordo Enel-FILCTEM, FLAEI, UILTEC del 13 febbraio 2014](#), attuativo della sperimentazione di apprendistato

di alta formazione per gli alunni delle scuole superiori, aveva previsto che «tenuto conto delle **finalità del progetto di alternanza** e la **connessione dei programmi di didattica scolastica con l'esperienza lavorativa**, le Parti si danno atto che, fermo restando quanto previsto dal CCNL in tema di licenziamenti disciplinari, costituisce giustificato motivo oggettivo di recesso l'eventuale non ammissione al 5° anno del corso di studi o la presenza di debiti formativi». Tuttavia è la prima volta che si assiste ad un intervento simile per l'apprendistato di primo livello su cui è persistita, finora, una lacuna normativa - non integrata, per altro, dalle già scarse regolamentazioni contrattuali di ricezione dell'istituto.

Resta il dubbio che si sia **persa l'occasione per decentrare la disciplina di dettaglio dell'apprendistato** e portarla dal livello di settore o interconfederale ad un livello più vicino alla realtà territoriale locale. Sul **primo livello** il (mancato) vantaggio è particolarmente evidente: un apprendistato che per sua natura è trasversale al territorio, andando a toccare sia la componente scuola che il sistema di piccole e grandi aziende interessate ad uno specifico target di competenze, richiede una **progettazione a livello territoriale che difficilmente i livelli macroscopici riescono a cogliere**. Questo non significa che aprire un secondo livello - ma attenzione: potrebbe già essere terzo se si inserisce, vedi il settore artigiano, anche una contrattazione regionale - di contrattazione sia vietato dalla norma, vuol dire però che si potrebbe dover ricorrere ad accordi in deroga, difficilmente digeribili da parte del sindacato. Si vedrà in seguito quali altre dialettiche sindacali risulteranno mutate se il decreto dovesse essere approvato così come da schema iniziale.

L'articolo 41 del decreto legislativo è interamente dedicato all'apprendistato di primo livello ed è senz'altro positivo che si apra chiarendo che il rinnovato istituto «è strutturato in modo da **coniugare la formazione sul lavoro effettuata in azienda con l'istruzione e formazione professionale svolta dalle istituzioni formative**», a sottolineare l'idea di alternanza scuola lavoro alla base del modello.

Resta alle Regioni il compito di regolamentare i profili formativi, che probabilmente dovranno essere **aggiornati solo per la componente "specializzazione professionale"**, e resta, il primo livello, un apprendistato rivolto ai giovani (sotto i 25 anni) i cui destinatari non sono però solo gli alunni dell'Istruzione e Formazione Professionale (IeFP), come da previgente normativa, ma anche i «giovani iscritti al quarto e quinto anno degli istituti tecnici e professionali,

per l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico professionali rispetto a quelle previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento di un certificato di specializzazione tecnica superiore». **Nuove sigle, quindi, entrano nell'orbita del primo livello: IFP**, la formazione professionale statale, **ITIS**, istituti tecnici di istruzione statale, ed **IFTS**, l'istruzione e formazione professionale superiore, cui attengono i certificati di specializzazione tecnica richiamati dalla norma. Anche in caso di specializzazione professionale, il profilo in esito va selezionato tra quelli disponibili nei vari repertori che formano il Repertorio nazionale menzionato all'articolo 39.

Su questo punto è utile una considerazione: se lo scopo del nuovo primo livello fosse stato quello di **ricondere sotto un'unica tipologia contrattuale ogni percorso per il conseguimento di un titolo del secondo grado di istruzione, lo scopo non è stato raggiunto**. Manca, infatti, ogni riferimento alla possibilità di conseguire un diploma di scuola secondaria superiore. Non è anzitutto presente nella rubrica dell'articolo 41, assente nei commi 5 e 6 un qualche riferimento all'esame "di maturità" e non vi è traccia nemmeno nella normativa (l'articolo 43) dedicata all'apprendistato per l'alta formazione. **Semberebbe, insomma, che un percorso liceale non possa concludersi in apprendistato** e che, addirittura, un'esperienza simile non sia necessariamente da valutare ai fini dell'acquisizione del titolo, nemmeno in un Istituto Tecnico o Professionale.

Sulla specializzazione professionale, è utile notare che questa si pone, al comma 4, come «proroga» annuale del contratto successiva alla qualifica ed al diploma ottenuti con successo dai giovani in uscita ai «percorsi» (termine che rafforza l'idea di alternanza formativa) offerti «dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione», accreditati secondo quanto previsto dalla normativa nazionale - vale a dire il [d.lgs. n. 226 del 2005](#), attuativo della Riforma Moratti di cui alla l. n. 53 del 2003. **La proroga, tuttavia, non va intesa solo come un meccanismo di "potenziamento" del percorso, ma altresì come "recupero"** (per usare termini mutuati dal lessico scolastico) in caso di insuccesso, per consentire, cioè, all'apprendista una seconda possibilità di conseguire la qualifica, il diploma o la specializzazione professionale fallita al primo tentativo. Questa norma sembra essere stata inserita per **superare la precedente previsione della proroga annuale che dava la possibilità di acquisire una qualificazione contrattuale** (termine del resto superato dal riferimento ai profili di cui al Repertorio nazionale) **in apprendistato professionalizzante**, che non pochi dubbi aveva sollevato tra interpreti ed operatori. Il vantaggio della previsione del nuovo decreto è molteplice:

anzitutto la cornice contrattuale non cambia da un anno all'altro, in modo che **il percorso possa essere coerente ed integrale**, ed inoltre il riferimento alle qualificazioni di **IFTS** rende più **fluido il passaggio**, rimanendo in ambito apprendistato, **dall'istruzione secondaria a quella terziaria**. Compromesso accettabile? Da un lato viene lasciata una sorprendente **lacuna** per quanto riguarda il passaggio dall'IeFP all'Università (**come recentemente notato**, resta incomprensibile la possibilità di non svolgere in apprendistato il corso annuale integrativo post diploma professionale) ma dall'altro apre una porta importante per l'accesso all'IFTS, canale formativo che pur stentando a decollare sta già dando risultati incoraggianti. **Unica pecca, si corre il rischio di dilatare fuori misura la durata del periodo di apprendistato**, data l'assenza, nel nuovo testo rispetto al Testo Unico, di un riferimento ai limiti alla durata complessiva fissata dai contratti collettivi. Per il momento, dunque, è di sei anni il periodo massimo di permanenza in apprendistato – i quattro per il conseguimento del diploma, più un'eventuale bocciatura, più un anno di specializzazione – posto, beninteso, che la proroga annuale si possa concedere cumulativamente e non alternativamente a entrambi i casi.

Punto cardine del nuovo apprendistato di primo livello è l'introduzione del "protocollo" tra istituzione formativa ed azienda, di cui al comma 6. La finalità di questo documento è rendere agevole ed immediata l'instaurazione del rapporto di lavoro e quindi la diffusione dell'istituto dell'apprendistato in alternanza scuola-lavoro. L'idea, mutuata dalla disciplina del terzo livello, è più che condivisibile. Se non fosse che **per la redazione del "protocollo"**, che nelle intenzioni del legislatore deve andare a disciplinare il contenuto di dettaglio della formazione, la durata del percorso e gli obblighi del datore di lavoro, **bisognerà attendere uno «schema definito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'istruzione dell'università e della ricerca, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano»**.

Un'occasione mancata: il nuovo apprendistato sarebbe stato altrimenti esigibile da subito. Invece **si dovranno attendere i tempi tecnici** per la convocazione della Conferenza permanente e la successiva emanazione del decreto. Decreto con cui «sono, altresì, definiti i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato negli istituti tecnici e professionali, e, in particolare, il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolta in apprendistato ed i requisiti delle imprese nelle quali si svolge».

Il combinato disposto dei commi 5 e 6 delinea una disciplina dell'apprendistato per le

scuole superiori tecniche e professionali, pur lasciando alle regioni il compito di recepire i contenuti del citato Decreto Interministeriale. In attesa di chiarire se la norma riguardi espressamente questo tipo di apprendistato di primo livello, e non quello rivolto all'leFP, il dato letterale dice che «la formazione esterna all'azienda si svolge nell'**istituzione formativa** [termine con cui in genere vengono intesi gli enti accreditati che erogano leFP] cui è iscritto lo **studente** [significativo che non sia chiamato "apprendista"]» ed ha una durata massima pari «al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il **secondo anno** [presumibilmente, quindi, di leFP, posto che la sperimentazione, ora strutturale, per gli istituti tecnici e professionali inizia con il quarto anno]» e del 50 per cento degli anni successivi, compreso l'anno per il certificato di specializzazione tecnica.

Cosa si intende con questa norma? «Orario ordinamentale» è un termine ambiguo: al momento le regioni italiane hanno fissato parametri diversi per stabilire se il monte ore di formazione in apprendistato sia o meno sufficiente per poter accedere all'esame di qualifica o di diploma professionale. Ad esempio per la Regione Lombardia il monte ore è di 400 ore di formazione strutturata annua interna e/o esterna all'azienda, mentre per la Regione Piemonte sono 320 ore all'anno di formazione strutturata presso l'agenzia formativa e 180 ore all'anno presso l'impresa, nella quale si svolgono almeno altre 490 ore annue di formazione non strutturata. A livello nazionale, ma il comma 6 fa salvo il «rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle competenze delle regioni», il monte ore annuo per i percorsi di leFP sono 990 ore. A cosa applicare, quindi, i limiti percentuali?

La nuova normativa interviene anche sulla retribuzione dell'apprendista. Superando la precedente modifica introdotta nel marzo 2014 all'istituto, che, non senza ambiguità, prevedeva – salvo contrattazione collettiva – la possibilità di non retribuire fino al 65% delle ore di formazione dell'apprendista, con il Jobs Act **l'impresa ha facoltà di non retribuire alcuna ora di formazione esterna e di retribuire con uno sconto del 90%**, applicato alla retribuzione già sotto-inquadrata o percentualizzata a seconda del contratto collettivo, **le ore di formazione interna**. Anche in questo caso è **fatta salva la «diversa previsione dei contratti collettivi»**, intendendo, in questo caso, anche una contrattazione territoriale o aziendale. Ci si interroga però, posto che il sindacato potrebbe chiedere solo di abbassare la soglia di sconto alla controparte, su quali pesi possa mettere sull'altro lato della bilancia, dato che gli istituti più importanti del contratto di apprendistato di primo livello sono stati sottratti alla contrattazione collettiva. Un abbassamento delle soglie di stabilizzazione? Regolamentazioni più concilianti per quanto riguarda la figura di

tutor e garanzie della spendibilità della formazione aziendale? Per il momento, solo ipotesi in attesa di conferma.

Questo dunque l'apprendistato di primo livello all'uscita del collo di bottiglia di Jobs Act e Buona scuola. Molto probabilmente, sul successo dell'istituto giocheranno indirettamente altri fattori, alcuni normativi in senso stretto, altri legati alla sua corretta recezione da parte del sistema impresa nel suo complesso. Si possono citare, per quanto riguarda l'apprendistato di primo livello svolto in collaborazione con istituzioni scolastiche statali, le **infrastrutture** che il decreto legge "La Buona Scuola" si propone di mettere in atto: i "**Laboratori per l'occupabilità**", "**Reti di scuole**" e "**Laboratori territoriali**", sono strumenti potenzialmente utilissimi per condividere e mettere in comune risorse di formazione per le classi di apprendisti che si formeranno secondo il nuovo apprendistato. Basta pensare al **sistema distrettuale** che caratterizza la produzione manifatturiera italiana per rendersi conto che laddove il territorio offre particolare esperienze e richiede determinate competenze, è opportuno, anche tra imprese concorrenti, accordarsi per avere un potenziamento comune del capitale umano.

Obiettivo che senza sforzi, se tutto andasse come nelle migliori intenzioni, potrebbe finalmente essere raggiungibile.

Simone Caroli

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

@SimoneCaroli

Scarica il pdf 