

## **Il nuovo Apprendistato della Regione Marche**

L'apprendistato nella regione Marche ha radici profonde, che risalgono alla legge regionale n. 2/2005. Dal 2005, tuttavia, la disciplina marchigiana ha vissuto una profonda innovazione, di adeguamento alle novità introdotte dal legislatore nazionale (testo unico sull'apprendistato, d.lgs. n. 167/2011) che si è conclusa con la pubblicazione della delibera n. 1196 del 1 agosto 2012 e la sottoscrizione il 24 settembre di tre distinti accordi da parte della Regione Marche, delle organizzazioni sindacali, delle associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, delle Università, dell'Ufficio scolastico regionale e delle Fondazioni ITS ("Accordo per la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale", "Accordo tra la regione Marche e le parti sociali per la formazione degli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere" ed infine "Accordo per la regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca, per l'acquisizione di un diploma di laurea o per percorsi di alta formazione").

Il legislatore regionale disciplina le tre tipologie di apprendistato e regola i vari aspetti che il Testo Unico assegna alle Regioni, mantenendo la classica suddivisione in apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, destinato ai giovani di età compresa tra 15 e 25 anni; apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, destinato alla fascia di età 18 - 29 anni, per il conseguimento di una qualifica professionale mediante assunzione in tutti i settori di attività, pubblici e privati; ed infine, apprendistato di alta formazione e di ricerca, destinato ai giovani dai 18 ai 29 anni che intendono acquisire un diploma di istruzione secondaria superiore, titoli di studio universitari e dell'alta formazione.

I documenti sottoscritti rappresentano uno strumento fondamentale per i giovani in cerca di lavoro e desiderosi di completare il loro percorso formativo poiché permettono loro di accrescere la professionalità e le competenze, potenziandone l'occupabilità e contribuendo a ridurre la dispersione scolastica e formativa, grazie alla sinergia di soggetti che possono intervenire nel processo formativo accanto al datore di lavoro e all'apprendista (operatori accreditati, istituzioni scolastiche, universitarie e formative, enti bilaterali).

I tre accordi presentano indubbe innovazioni rispetto alle recenti disposizioni emanate a livello nazionale dal Testo Unico.

In particolare, l'accordo relativo alla prima tipologia di apprendistato prevede la creazione di una organizzazione strutturata e, allo stesso tempo, modulare e flessibile di erogazione della formazione. Nello specifico, si prevede il coinvolgimento attivo di una pluralità di soggetti al fine di garantire alle imprese una risposta concreta alla loro esigenza di competenze. Allo stesso tempo, con lo scopo della valorizzazione delle competenze pregresse, la Regione ha previsto un monte ore di formazione (interna e/o esterna all'azienda) pari a 400 ore, strutturato in osservanza agli standard fissati dalla Regione e P.A.. La frequenza poi ad un corso di studi in un momento precedente l'instaurazione del rapporto di lavoro dà diritto al riconoscimento di crediti formativi sulla base delle competenze possedute agli apprendisti maggiorenni. Tuttavia, è da notare che non si dà

indicazione dei criteri e degli standard generali sulla base dei quali deve essere svolta l'attribuzione dei crediti e la loro registrazione nel bilancio delle competenze.

Con riferimento all'apprendistato professionalizzante o di mestiere, il legislatore ha scelto di puntare sulla personalizzazione e individualizzazione dei percorsi formativi, sia nella fase di progettazione che in quella attuativa. In altre parole, la Regione regola l'offerta formativa pubblica finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali, declinandola per discipline ed aree di competenza (sviluppo delle competenze relazionali, organizzazione ed economia, disciplina del rapporto di lavoro, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, informatica, lingue straniere quali inglese e francese o lingua italiana per gli stranieri), oltre a specificare per ogni unità di competenza il dettaglio delle ore richieste fino al completamento delle 120 ore di formazione triennali.

Inoltre, per favorire il ricorso a questo istituto giuridico, le parti firmatarie dell'accordo hanno ammesso che la formazione possa essere erogata internamente all'azienda, qualora questa sia accreditata a livello regionale per la macrotipologia Formazione Continua.

Con lo stesso obiettivo, è stato previsto anche che il monte ore di formazione possa subire delle variazioni, anche in termini di contenuti, sulla base di esigenze tecniche ed organizzative dell'ente attuatore, dell'impresa nonché dell'apprendista partecipante. Nonostante sia condivisibile la scelta di flessibilità del percorso formativo, si corre il rischio che sia prestata maggiore attenzione alle esigenze produttive del datore di lavoro piuttosto che alla qualifica e ai bisogni di crescita culturale e di sviluppo della personalità dell'apprendista, anche al di fuori del contesto aziendale in cui tali competenze sono acquisite.

In aggiunta a quanto già indicato, l'accordo ammette, altresì, una riduzione del monte ore complessivo in base al titolo di studio posseduto dall'apprendista, fino ad una riduzione massima pari a 40 ore per i giovani in possesso di laurea magistrale o specialistica, con l'intento di realizzare una efficace personalizzazione e individualizzazione del percorso formativo. Questa decisione avrà delle ripercussioni positive per l'apprendista, solo nel momento in cui la coerenza e la propedeuticità degli studi saranno poste come condizioni necessarie per il riconoscimento di crediti formativi, ovvero per la riduzione delle ore di formazione.

Per la terza ed ultima tipologia di apprendistato, infine, le parti puntano a realizzare la massima integrazione possibile tra il percorso realizzato in azienda e il percorso realizzato nell'istituzione formativa. D'altronde, l'istituto universitario riconosce e valorizza il percorso in impresa svolto dal laureando/dottorando e rilascia il titolo di studio a fronte di un'attribuzione di crediti formativi per le competenze acquisite nell'ambiente lavorativo.

Rispetto a quanto indicato dal Testo Unico, le parti si limitano ad aggiungere la previsione di un coinvolgimento attivo dell'azienda nella predisposizione del PFI dell'apprendista dottorando o laureando di un corso master ("i master e i dottorati ... vengono costruiti tenendo conto degli apporti e dei suggerimenti delle aziende che intendono assumere il giovane laureato").

Sorge spontaneo domandarsi come una eventuale ingerenza aziendale possa garantire la piena trasmissione delle conoscenze tecnico scientifiche previste nel curriculum di studi di dottorato e master. In aggiunta a questo, la questione che si pone è l'assenza di qualsivoglia riferimento all'apprendistato di "quarto" tipo per lo svolgimento del periodo di tirocinio per l'accesso alle professioni intellettuali, già regolamentato dal Testo Unico.

Per concludere, in tempi in cui l'ingresso nel mondo del lavoro è diventato a dir poco difficoltoso, specialmente per i giovani, il consiglio regionale delle Marche ha approvato una nuova norma sull'apprendistato, affinché la risorsa umana diventi la vera e propria risorsa per il futuro.

Il progetto che la Regione ha approvato infatti intende offrire una reale soluzione alla crisi, in un territorio in cui, negli ultimi tre anni, sono andati in fumo ben 29.000 posti di lavoro per i giovani under 35 che hanno concluso il ciclo di studi e 17.000 per i ragazzi nella fascia di età 15-24. Solo l'apprendistato è in grado di stimolare efficacemente i giovani ad acquisire competenze in un settore sin da giovanissimi e indurre le aziende all'assunzione di giovani leve per favorire la riduzione del numero dei Neet italiani. È in questa ottica che la regione Marche è attiva: nel trasmettere una nuova visione dell'apprendistato, reale opportunità per acquisire tecniche e conoscenze che diventano garanzia di occupazione.