

## **Stato dell'arte dell'apprendistato: proposte e criticità al tavolo delle Regioni**

Risale al 24 gennaio 2013 il protocollo d'intesa stipulato tra Stato, Regioni, Province autonome di Trento e Bolzano e Ministero del lavoro, di durata triennale, per promuovere e diffondere lo strumento dell'apprendistato.

La dichiarazione di intenti trae origine dalla necessità, da più parti palesata, di rendere questo strumento effettivamente operativo, nel solco degli interventi normativi effettuati nel corso degli ultimi due anni (d.lgs. n. 167/2011 e l. n. 92/2012), tutti orientati a fare dell'apprendistato il principale canale di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro.

In sostanza, si prende atto del fatto che una ferrata campagna di comunicazione possa rappresentare la base necessaria per diffondere la conoscenza dello strumento, favorirne il conseguente utilizzo a giovani ed imprese che potranno, così, sfruttarne i vantaggi effettivi che ne derivano.

Più specificamente accanto ad un programma di azioni che possa favorirne il ricorso (es. potenziamento di una rete di servizi e coinvolgimento diretto degli attori che contribuiscono alla realizzazione del percorso), si dispone la creazione di un apposito sito web dedicato: [www.nuovoapprendistato.gov.it](http://www.nuovoapprendistato.gov.it), candidato a rappresentare un centro di risorse (documenti, informazioni, ecc.) in continua evoluzione ed aggiornamento, quale rete informativa e di collaborazione interattiva tra le parti.

L'impegno proposto trova un seguito fondamentale nel documento programmatico inerente l'apprendistato di I e III livello, elaborato dalle Regioni nel marzo 2013, con cui, se da un lato, si fa il punto sullo stato di attuazione della normativa regionale in materia, dall'altro, si evidenziano le criticità della normativa e le possibili misure correttive.

È un segnale importante quello che deriva da tale intervento, si tratta di un vero e proprio cambio di rotta rispetto alla situazione di inerzia atavica e di sostanziale disinteresse che le Regioni avevano dimostrato in passato rispetto alla fattispecie in analisi.

La ragione per cui, tuttavia, le medesime pongono l'attenzione esclusivamente sull'apprendistato di primo e terzo tipo, deriva dalla difficile appetenza ed attuazione registrata per il mondo imprenditoriale rispetto all'apprendistato professionalizzante o di mestiere.

Il documento, infatti, sebbene sottolinei una sostanziale situazione soddisfacente, rispetto alla normativa adottata da quasi tutte le Regioni e Province autonome, individua specifiche criticità e si propone come primo momento di riflessione seguente la prima fase di attuazione dell'istituto, evidenziandone anche i possibili percorsi risolutivi.

In primo luogo, si denuncia l'incertezza delle informazioni sui contratti attivati dopo l'entrata in vigore del nuovo Testo Unico ad oggi e, pertanto, si propone di costituire una base informativa aggiornata e affidabile, apportando conseguenti modifiche al sistema informatico delle Comunicazioni Obbligatorie in ragione di un'errata imputazione di dati.

Con riferimento, invece, all'individuazione di forme di incentivazione che possano promuovere il

ricorso alle due tipologie di apprendistato in parola, la riflessione è indirizzata in un'ottica di dualità, tipicamente tedesca, basata sulla separazione tra la componente lavoristica e quella formativa del contratto di apprendistato.

In particolare, con riferimento all'apprendistato di I livello, si considera eccessivamente oneroso per il datore di lavoro il carico degli oneri salariali da corrispondere all'apprendista e del monte ore di formazione (non meno di 400 ore annue) che deve assolvere al fine di raggiungere la qualifica/diploma professionale. Tale fenomeno comporta un disincentivo all'utilizzo della fattispecie contrattuale da parte delle imprese, a vantaggio dell'apprendistato di II livello. Meglio sarebbe, quindi allineare i trattamenti retributivi alla componente lavorativo/formativa, in una logica proporzionale e sollevare il datore di lavoro dalla remunerazione del tempo dedicato alla formazione, come già accade negli Stati più avanzati, quali a titolo di esempio la Germania.

Un'ulteriore criticità emerge con riferimento alla durata della componente formativa rispetto alla durata contrattuale, che attiene per un verso al raggiungimento della qualifica/diploma prima della conclusione del percorso formativo, ovvero, il non raggiungimento della qualifica/diploma alla conclusione del percorso formativo previsto. Per far fronte a tale problematicità, nel primo caso sarebbe opportuno commisurare la durata del rapporto sommando la durata necessaria all'acquisizione della qualifica professionale con la durata prevista ai fini della qualifica contrattuale; nel secondo caso, si potrebbe prevedere la stipula di un secondo contratto di apprendistato tra la stessa azienda e il medesimo soggetto.

Sempre al fine di incentivare l'utilizzo della prima tipologia contrattuale si propone la destinazione degli attuali contributi previsti dal Progetto AMVA, in via esclusiva, alle imprese che assumono apprendisti con tale tipologia contrattuale, o al terzo livello, e prevedere in aggiunta un incremento contributivo nel caso di assunzione di soggetti minorenni.

Tali interventi, tuttavia, non possono prescindere da una necessaria revisione del sistema di istruzione e formazione professionale ed ampliare le qualifiche e i diplomi di riferimento, attualmente limitativi rispetto al vasto panorama dei profili professionali contenuti nella contrattualistica, prendendo come riferimento il sistema duale tedesco che permette di conseguire ben 360 qualifiche professionali.

L'urgenza, poi, di semplificare gli adempimenti e le procedure, applicate per l'attivazione dei due livelli contrattuali in esame (con particolare riferimento a quelli formativi degli apprendisti assunti nelle imprese che hanno sedi anche in territori differenti da quello dove è sita la sede legale), vedono l'avanzamento di alcune ipotesi, che prendono spunto da quelle praticate nei territori che registrano risultati apprezzabili: la previsione da parte della regione di specifici rimborsi formativi; la previsione di svolgere l'attività formativa presso la sede dell'impresa delocalizzata, ma nel rispetto delle regole stabilite dalla Regione in cui ha sede legale l'impresa, ovvero rimborsando all'apprendista i costi di spostamento dal territorio dove ha sede l'impresa delocalizzata al luogo in cui l'impresa ha la sede legale per adempiere agli obblighi formativi.

L'ultima questione attiene al tema delle risorse a finanziamento della formazione dell'istituto. Sebbene il quadro attuale veda il concorso di risorse nazionali, regionali e, in quota sempre

maggiore, anche del FSE, il numero degli apprendistati destinatari di interventi formativi è ben lontano dal numero degli apprendisti assunti.

Pertanto, ritenendo difficilmente praticabile la previsione di un incremento delle risorse nazionali e/o regionali a favore del contratto, in ragione del momento di crisi economica in cui ci troviamo, si ritiene necessario coinvolgere i Fondi Paritetici Interprofessionali per costruire un sistema integrato di formazione per l'apprendistato.

L'analisi effettuata va letta alla luce dei dati reali, forniti dall'Isfol (XIII Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato), che palesano come l'apprendistato di I e III livello siano ancora poco utilizzati nel mercato del lavoro: nel primo semestre del 2012, infatti, sono stati attivati 86.625 rapporti di apprendistato professionalizzante, solo 4.977 rapporti di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale attivati e 234 riguardanti l'alta formazione e ricerca.

Lo strumento analizzato, dunque, registra ancora molteplici difficoltà per decollare.

Sarà, allora, apportando altre correzioni normative che potrà cambiare il quadro desolante in cui ancora navighiamo? Non si corre il pericolo di ripercorrere forse le orme del passato, rischiando di cadere nel baratro di una nuova stratificazione normativa?

Il nodo problematico, in realtà, si fonda sulla presa di coscienza che, affinché tale strumento possa rappresentare un significativo investimento nel mercato del lavoro, è necessario superare la convinzione che formazione e pratica siano due aspetti differenti e nettamente separati tra di loro. Solo quando imprese e università decideranno di dialogare seriamente per creare percorsi formativi improntati a preparare i giovani all'accesso al mercato, si potrà assistere ad un cambio di rotta e ad un quadro occupazionale giovanile meno desolante, come già accade nei Paesi Europei più virtuosi.

È oggi più che mai opportuno un cambio culturale che porti a dare il giusto valore alla componente formativa e permetta di rendere effettiva la nostra legislazione che, in questa materia, è tra le più moderne e avanzate del mondo.

Confprofessionilavoro