



Senza interventi urgenti, apprendistato ad applicabilità limitata

di Andrea Asnaghi

Senza interventi urgenti, apprendistato ad applicabilità limitata.

Il 25 aprile 2012 scadrà il termine del periodo transitorio previsto dal T.U. sull'apprendistato : siamo infatti arrivati al termine della “bomba ad orologeria” inserita nel Decreto Legislativo 167/2011.

Con una scelta precisa ed esplicita, peraltro riaffermata *in toto* anche dalla circolare n. 29 dell'11 novembre 2001 del Ministero del Lavoro, il legislatore ha inteso non ripetere la situazione già creatasi dopo la Legge Biagi, in cui, per l'inerzia – volontaria o meno – di enti locali e parti sociali nell'attuazione delle determinazioni ad essi riservate, si era arrivati alla coesistenza e sovrapposizione di norme fra loro differenti: il D. Lgs. 276/03 (Biagi), la L. 196/97 (Treu) ed addirittura la vecchia ed originaria norma del 1955.

Il TU sull'apprendistato (art. 7, comma 6) ha così stabilito che, a far data dalla propria entrata in vigore (25 ottobre 2011) fossero espressamente abrogate tutte le precedenti discipline in merito (oltre a quanto indicato nella norma, è da ritenersi che siano stati abrogati implicitamente tutti gli atti normativi, derivati o di natura regolamentare, collegati alle norme abrogate – vedi tabella 1) .

Tab. 1 Norme abrogate dal TU sull'apprendistato (non più operanti dal 25 aprile 2012)

Abrogazione esplicita	<ul style="list-style-type: none">➤ L. 19 gennaio 1955, n. 25➤ Artt. 21 e 22 della L. 28 febbraio 1987, n. 56➤ Art. 16 della L. 24 giugno 1997, n. 196➤ Artt. da 47 a 53 del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276
Abrogazione implicita	<ul style="list-style-type: none">➤ D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 1668➤ D.M. 28 febbraio 2000➤ D.M. 16 maggio 2001➤ Art. 48 c. 8 della L. 4 novembre 2010, n. 183

Per garantire un immediato, ancorchè limitato nel tempo, esercizio dell'apprendistato, il comma 7 del predetto articolo 7 ha previsto una ultrattività delle norme abrogate fino alla intervenuta nuova regolamentazione, da parte delle Regioni e delle Parti Sociali, applicativa della nuova disciplina, secondo i principi contenuti nell'art. 2 del TU, ultrattività che sarebbe durata al massimo, nella previsione normativa, per 6 mesi, venendo così ad esaurirsi definitivamente con il prossimo 24 aprile 2012.

Il presupposto del legislatore era evidentemente quello che con un termine limitato ma non inconsistente, le parti interessate avrebbero vinto la “scommessa” di rendere attuale e praticabile un importantissimo, anzi fondamentale, strumento per la formazione dei lavoratori inesperti, tanto più che l'apprendistato, dopo il ridimensionamento dei tirocini formativi, si manifestava come il canale privilegiato per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro (senza voler contare, peraltro, l'annunciata soppressione, da parte della Riforma Fornero-Monti, del contratto di inserimento).

Purtroppo, complice anche l'estenuante e continuo dibattito intervenuto in merito al disegno di legge sulla riforma del mercato del lavoro, l'obiettivo della messa a punto dell'apprendistato è passato decisamente in secondo piano.

Si sta delineando pertanto una situazione incredibile, se solo si pensa all'enfasi mediatica dedicata anche in questi mesi, non solo dal Governo ma anche da sostanzialmente tutte le Parti Sociali, sull'apprendistato e sulla sua decisività per vincere alcune delle principali sfide sul mercato del lavoro e sull'occupazione, in particolare giovanile: a pochi giorni dal termine della ultrattività sono ad oggi (seconda metà di aprile) ben pochi i settori produttivi ed i territori in cui sarà possibile assumere apprendisti.

Esaminiamo la situazione, per le varie tipologie di apprendistato previste dal TU, tenendo da subito presente che:

- ✓ per tutti i contratti già attivati, vale in senso assoluto la normativa precedente, che sarà l'unica applicabile, e pertanto il termine del periodo transitorio non influirà in nessun modo sugli stessi;
- ✓ per l'apprendistato per i lavoratori in mobilità, il Ministero del Lavoro nella predetta circolare 29/2011, ha chiarito trattarsi non di un tipo a parte di apprendistato bensì di una modalità "trasversale", attuabile, ricorrendone le caratteristiche e le opportunità, in ciascuno dei tre modelli di apprendistato individuati dalla norma.

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

Può sostanzialmente considerarsi "l'erede" dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, di cui all'abrogato art. 48 della Legge Biagi.

E' attivabile con soggetti che abbiano 15 anni compiuti e fino al compimento del venticinquesimo anno di età (il vecchio modello prevedeva invece fino ai 18 anni) per assolvimento, mediante assunzione ed inserimento nel contesto lavorativo, dell'obbligo di istruzione. Il relativo periodo formativo ha una durata non superiore a 3 anni, elevabili a 4 in caso di diploma quadriennale. Questa è l'unica forma di apprendistato rimasta completamente in mano alle Regioni, che devono conseguentemente regolamentare i profili formativi e le varie qualifiche, nonché prevedere (relativamente ad essi) un congruo monte-ore di formazione esterna o interna all'azienda, sentite le Parti Sociali.

Il 15 marzo scorso è stato, in effetti, siglato un accordo (pubblicato in G.U. del 31 marzo 2012) in seno alla Conferenza permanente fra Stato, regioni e province autonome di Trento e Bolzano, con cui sono stati regolamentati i profili formativi relativi a detta tipologia di apprendistato, individuando 22 qualifiche professionali triennali e 21 diplomi professionali quadriennali.

Per poter rendere operativo l'apprendistato per la qualifica ed il diploma, tuttavia, ciascuna Regione (o Provincia Autonoma) deve dotarsi di una propria distinta disciplina, nel rispetto dei principi già stabiliti il 15 marzo nella Conferenza Stato-Regioni (tale disciplina potrà poi essere integrata dai contratti collettivi, di qualsiasi livello, che potranno disciplinare le modalità di erogazione della formazione aziendale).

Ad oggi risulta attivata sul punto solamente la Regione Piemonte, ed anche se è possibile che altre ne seguano a breve l'esempio, è sostanzialmente molto probabile che alla data del 25 aprile buona parte delle Regioni siano ancora latitanti sul punto.

Le conseguenze della esaminata inattuazione sono molteplici, ma vale la pena di ricordarne soprattutto una: in tal modo dal 25 aprile nelle Regioni inadempienti decadrà definitivamente la possibilità di accendere rapporti di apprendistato con minorenni (possibile solo per questa tipologia di apprendistato, se si escludono i diciassetenni "qualificati" – titolari di qualifica conseguita ai sensi del D. Lgs. 226/2005 - con cui è possibile accendere un rapporto di apprendistato professionalizzante o di alta formazione).

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Anche in questo caso, la normativa basilare ricalca con una certa omogeneità le caratteristiche del contratto professionalizzante, già regolato dall'art. 49 della Biagi, e che è da considerarsi l'evoluzione dell'apprendistato "classico".

Tale tipologia è finalizzata all'acquisizione di una qualifica professionale ai fini contrattuali (in poche parole: al raggiungimento di un livello professionale qualificato o specializzato, così come individuato dalla contrattazione collettiva) da parte di soggetti di età fra 18 e 29 anni, per un periodo formativo non superiore a 3 anni, elevabili a 5 per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento .

Qui le competenze si sdoppiano: da una lato le Parti Sociali - attraverso la contrattazione collettiva, che può essere effettuata a livello nazionale, territoriale e finanche aziendale oppure può rappresentarsi in accordi interconfederali plurisetoriali, anche a livello territoriale – individuano durata e modalità della formazione, profili professionali e livelli (in corrispondenza ai propri sistemi di classificazione ed inquadramento del personale) nonché modalità retributive; la formazione professionalizzante viene inoltre integrata da un'offerta formativa pubblica (interna od esterna all'azienda), da individuarsi da parte di ciascuna Regione, relativamente alle competenze c.d. di base o "trasversali" per un monte ore non superiore, per tutto il periodo formativo, a 120 ore, diversamente modulabili anche in funzione dell'età o delle competenze dell'apprendista.

Per scavalcare la possibile inerzia delle Regioni, il secondo periodo del comma 7 dell'art. 7 del TU apprendistato prevede che in caso di assenza dell'offerta formativa pubblica, trovino immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.

Anche in tal caso, tuttavia, benché diverse Regioni si stiano dotando di protocolli e regolamentazioni sull'apprendistato professionalizzante, allo stato attuale sono invece pochi i CCNL che hanno adottato discipline pienamente coerenti con il nuovo TU, per cui il "nuovo" apprendistato professionalizzante risulta attivabile solo nei settori (CCNL) del commercio, del turismo, degli studi professionali, delle agenzie per il lavoro, delle cooperative sociali e nel settore industriale della gomma-plastica (scarno elenco, suscettibile, speriamo, di aggiornamento continuo in questi ultimi giorni che restano); risultano scarsamente attivati protocolli territoriali (come quello di Confindustria Bergamo con Cgil, Cisl e Uil del 5 aprile 2012) che peraltro non appaiono immediatamente operativi; da ultimo, il 18 aprile 2012 Confindustria ha realizzato un accordo interconfederale con Cgil Cisl e Uil che garantisce l'applicazione in prima fase a tutti i settori industriali rappresentati, ribadendo le norme dei contratti vigenti, per quanto compatibili con le previsioni del TU e cedevolmente rispetto alla contrattazione collettiva intervenuta o che verrà realizzata.

Da una parte, non sembrerebbe particolarmente difficile adeguare i dettati della attuale contrattazione collettiva: il professionalizzante, come detto, ha caratteristiche simile al vecchio omonimo contratto ed anche all'apprendistato "vecchia maniera"; tuttavia , decadendo la precedente disciplina, la nuova norma sarà attuabile solo ove sussista un contratto collettivo che regoli puntualmente la formazione (e la durata) secondo i nuovi principi normativi. La contrattazione collettiva (come detto a qualsiasi livello, anche aziendale) deve riformare ex novo il percorso formativo (ad esempio il monte ore formativo non deve più sottostare al limite di 120 ore annue), così come la disciplina della formazione interna ovvero esterna; la contrattazione deve poi uniformarsi ai nuovi principi legislativi anche in tema di retribuzione, di durata (i ccnl artigiani devono ad esempio individuare le qualifiche per cui il percorso formativo possa durare più di 36 mesi) e di obiettivi formativi, nonché regolare gli altri aspetti che la norma del TU ha innovato (ad esempio, il preavviso e le modalità di recesso dal contratto).

Anche in questo caso, quindi , si rischia per alcuni settori una paralisi, dagli effetti forse ancora più incisivi rispetto a quelli relativi alla tipologia contrattuale esaminata in precedenza.

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Anche in questo caso la norma ricalca il dettato normativo dell'analogia tipologia di apprendistato prevista dall'art. 50 del D. Lgs. 276/2003, per percorso di alta formazione, di ricerca (compresi i dottorati di ricerca) e per l'effettuazione del praticantato per le professioni ordinistiche.

In questo caso, già la circolare 29/2011 aveva precisato che l'apprendistato di ricerca poteva essere attivato immediatamente (e questo da subito e quindi anche al termine del periodo transitorio) tramite intese *ad hoc* realizzate fra datore di lavoro e istituzione prescelta.

La stessa possibilità (di convenzioni "fai da te") era data all'apprendistato di alta formazione (durante il periodo transitorio) se le Regioni non ne avessero formulato una regolamentazione ai sensi della previgente disciplina.

Vi è da dire che l'attività regolatoria delle Regioni si estende ai "soli profili che attengono alla formazione", pertanto alla scadenza del periodo transitorio, nelle (numerose, ad oggi) Regioni che non abbiano regolamentato secondo la nuova disciplina, l'apprendistato di alta formazione potrà comunque essere attivato mediante convenzioni stipulate con università, istituzioni scolastiche o istituti formativi e di ricerca.

Conclusioni

Date le condizioni sopra esaminate, è evidente il rischio, dal 25 aprile, di un "blocco" diffuso delle assunzioni in apprendistato, il che è davvero contraddittorio rispetto alla condivisa e generale individuazione di tale contratto come strumento assolutamente privilegiato di ingresso dei giovani nel modo del lavoro.

Del resto, alcune modifiche significative al contratto – sia pure rispettando l'impianto normativo di base del TU apprendistato – sono previste all'art. 5 del disegno di legge per la riforma del mercato del lavoro del 4 aprile 2012, recentemente approvato dal consiglio dei Ministri.

Pertanto passa all'Esecutivo la scelta (eventuale, ma ad oggi nemmeno ipotizzata) di prorogare ulteriormente il periodo transitorio, mediante decretazione d'urgenza, realizzando il vantaggio di non provocare una falsa partenza, ovvero ancora una partenza a singhiozzo, con norme che, relativamente all'apprendistato, entrano in vigore diversificatamente (ora in un modo, poi con qualche differenza) a seconda della data di varo definitivo (e dei contenuti finali) della norma attualmente disegno di legge.

Oppure, passa invece alle Parti Sociali ed alle Regioni la responsabilità di attuare con estrema urgenza, per quanto possibile, almeno le parti mancanti di contrattazione e regolazione, in modo da arrivare ad un'operatività diffusa dell'importante strumento contrattuale; in questa ipotesi, forse lo strumento più immediato potrebbe essere quello di accordi interconfederali, già individuati in qualche settore, come sopra esaminato.

In tal caso, tuttavia, si consenta di osservare con un certo rammarico che operazioni affrettate (si pensi per esempio a quanto accaduto in ambito "detassazione") se hanno comunque il pregio indiscutibile di consentire una immediata attivazione, potrebbero rischiare di snaturare parzialmente gli scopi e gli obiettivi normativi, i quali, nel caso dell'apprendistato, erano decisamente quelli spostare l'enfasi dagli aspetti di mero risparmio contributivo (pur importanti per rilanciare l'apprendistato) a quelli di un'effettiva, concreta e soprattutto "mirata" formazione professionale.

Andrea Asnaghi
Consulente del lavoro

* Il presente articolo è stato pubblicato su Guida al Lavoro, Sole 24 Ore, n. 27 aprile 2012, con titolo