



L'apprendistato è stato rilanciato dall'attuale governo come una delle leve fondanti della riforma del lavoro. Sono molti i problemi del nostro mercato del lavoro: il cronico mismatch tra le competenze richieste dalle imprese e i profili formativi; il gap tra la preparazione dei giovani italiani rispetto a quella dei coetanei stranieri; l'elevata dispersione e il crescente numero di abbandoni scolastici.

Molte le novità formalizzate nel Testo Unico. Le più evidenti: il trasferimento all'interno dell'impresa del monte ore destinato alla formazione tecnico professionale e la possibilità di

assolvere l'obbligo di istruzione. Innovazioni significative che sollevano questioni importanti. Ci chiediamo: le aziende già alle prese con l'incubo della crisi, riusciranno a potenziare il loro ruolo formativo? E inoltre, ci sono reali speranze che questo strumento contrattuale possa abbattere, almeno in parte, le alte percentuali di abbandono e dispersione scolastica che ancora si registrano in alcune aree del nostro paese? Come garantire una uniformità ai percorsi formativi in presenza di un quadro ampio e frastagliato di contratti nazionali? Non per ultimo, c'è ancora da mettere a sistema quell'apprendistato di alta

formazione e di ricerca che dovrebbe essere il volano per migliorare l'accesso alle professioni e alle carriere, ma sul cui decollo gravano più dubbi che certezze, nonostante all'estero sia, da tempo, una realtà consolidata.

Proprio le migliori esperienze europee ci hanno suggerito che, per contrastare la dicotomia del nostro mercato del lavoro (giovani *versus* meno giovani), è particolarmente efficace la valorizzazione dell'apprendistato, ma se pienamente incardinato nel sistema educativo.

Su questi e altri temi abbiamo chiesto un parere agli esperti del sindacato, delle aziende e delle istituzioni.

Il punto di vista delle **Aziende**



Giorgio Natalino Guerrini
Presidente Confartigianato

Il punto di vista dei **Sindacati**



Giorgio Santini
Segretario Generale Aggiunto CISL

Il punto di vista delle **Istituzioni**



Elena Ugolini
Sottosegretario Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

A cura di
Irene Bertucci
e **Fabio Cucculelli**

Come valuta le novità introdotte con la recente riforma dell'Apprendistato? In particolare, l'apprendistato professionalizzante è proposto quale principale strumento di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. Rispetto al passato, quali sono gli elementi nuovi che possono caratterizzare in tal senso il contratto e quali invece i nodi critici?

Giorgio Natalino Guerrini

La riforma Fornero si pone nel solco di quanto già sancito dal d.lgs. n. 167/2011, che costituisce la traduzione normativa della comune volontà di individuare nell'apprendistato il canale privilegiato di accesso dei giovani al mondo del lavoro. Era fondamentale, mantenere e garantire la valenza formativa dell'apprendistato e consentire a tutti i soggetti interessati di dare attuazione al Testo Unico.

Confartigianato, insieme con Rete Imprese Italia, si è impegnata per evitare il rischio che lo strumento venisse gravato di costi e vincoli burocratici che il Testo Unico aveva eliminato. Giudichiamo quindi con favore gli interventi che salvaguardano le specificità dell'artigianato e delle piccole imprese. Per esempio, va apprezzata **l'esclusione del vincolo per le micro imprese degli obblighi di stabilizzazione**, obblighi che avrebbero di fatto determinato il blocco dell'apprendistato, con conseguenze negative sia per l'occupazione

giovanile, che per l'autoimprenditorialità. Si tratta peraltro di un tema da sempre trattato nella contrattazione collettiva dei vari settori, proprio per questo motivo non avrebbe dovuto essere oggetto di un intervento normativo.

Parimenti degna di apprezzamento è **l'esclusione degli apprendisti dal nuovo obbligo contributivo dell'1,31% destinato all'ASPI** (*l'assicurazione sociale per l'impiego che secondo la riforma sostituisce quanto oggi non rientra nella Cig ordinaria e straordinaria. N.d.r.*).

Tuttavia, è fondamentale che l'apprendistato continui ad essere incentivato anche attraverso la piena conferma e utilizzabilità delle agevolazioni contributive previste per l'assunzione di apprendisti nelle micro-imprese. Per sfruttare le grandi opportunità fornite dalla riforma è necessario che si concluda in tutte le Regioni il percorso di definizione dell'offerta formativa pubblica, cioè come le 120 ore di aula nel triennio si integrano con la formazione ormai

1ª domanda

prevalentemente aziendale. Un ruolo altrettanto fondamentale lo dovranno svolgere le parti sociali con la contrattazione collettiva.

Giorgio Santini

La riforma del mercato del lavoro rispetta l'impianto del Testo unico dell'apprendistato, il d.lgs. n. 167/2011, frutto dell'intesa tra governo, regioni e parti sociali e introduce alcune modifiche puntuali. Le specifiche introdotte sono positive: dalla durata minima del contratto di 6 mesi, fatti salvi i contratti stipulati per attività stagionali; ai chiarimenti sul regime di preavviso, fino all'allargamento a tutti i settori, con il decreto sviluppo, della possibilità di ricorrere alla somministrazione a tempo indeterminato in apprendistato.

Positivo anche il vincolo di assunzione, passati 36 mesi, di una percentuale di apprendisti (30% che salirà al 50%) anche se riteniamo che questa misura vada limitata al solo apprendistato professionalizzante per evitare effetti distorsivi.

L'apprendistato, come da sempre sostenuto dalla Cisl, è quindi un canale privilegiato di accesso dei giovani al mondo

del lavoro. Infatti, rimane **l'unico contratto finanziariamente incentivato, e quindi particolarmente conveniente sul piano dei costi** rispetto alle altre tipologie contrattuali, peraltro scoraggiate anche da alcune modifiche normative. Oltre ai processi legislativi va inoltre citato il positivo percorso di accordi interconfederali e contrattuali che ha accompagnato il percorso applicativo del Testo Unico. Dal punto di vista delle criticità, rileviamo nella riforma Fornero la cancellazione del vincolo alla stabilizzazione per le aziende con meno di 10 dipendenti e la mancanza di ulteriori incentivi economici per la stabilizzazione degli apprendisti al termine del contratto, dovuta come sappiamo ai rigidi vincoli di bilancio generali.

Elena Ugolini

L'apprendistato è stato considerato, dalla sua origine sino a poco tempo fa, come la principale modalità di addestramento sul lavoro. Con le riforme intervenute dal 2003, e raccolte

e coordinate dal Testo Unico adottato dal d.lgs. n. 167/2011, è diventato un formidabile strumento per consentire ai giovani di innalzare le proprie competenze per tutti i livelli di istruzione, dall'IeFP ai dottorati. Però, la stragrande maggioranza dei giovani e delle famiglie non ha informazioni aggiornate in proposito, complice anche **una scarsa considerazione da parte dei media, che non hanno compreso la portata innovativa del nuovo apprendistato**. L'apprendistato continua, quindi, ancora oggi a essere associato a una forma di addestramento.

Tra le tre tipologie contemplate, la più diffusa è di sicuro quella professionalizzante. L'aver stabilito centoventi ore nel triennio per la formazione di base e trasversale, può essere un'innovazione significativa solo se i percorsi riescono a coniugare istruzione, formazione e lavoro, in modo tale da far emergere le competenze acquisite nel corso dell'esperienza lavorativa, valorizzandole e sistematizzandole

anche per conseguire titoli di studio e qualifiche professionali. Spesso questa nuova modalità non viene seguita, perché le aziende, soprattutto quelle piccole, incontrano molte difficoltà a organizzarsi e gli apprendisti vivono la formazione esterna all'azienda come un percorso aggiuntivo, non integrato con la loro esperienza. Un supporto per la semplificazione organizzativa e il miglioramento dell'efficacia formativa potrebbe essere offerto dai Poli tecnico professionali, di prossima costituzione, che anche le Regioni potrebbero cogliere come un'opportunità per regolamentare le modalità di erogazione dell'offerta formativa in modo coerente con le indicazioni del Testo Unico.

Va, infine, ricordata l'importanza della certificazione delle competenze per assicurare trasparenza e spendibilità ai saperi acquisiti in apprendistato. Il recente accordo sancito in sede di Conferenza Stato/Regioni nell'aprile scorso sugli standard in materia è stato un primo passo importante.

Cosa è necessario fare per rendere l'apprendistato per l'assolvimento dell'obbligo formativo uno strumento efficace di lotta all'abbandono precoce della scuola e alla dispersione scolastica? Quale ruolo devono giocare le Regioni nella definizione dei contenuti e della modalità della formazione?

Giorgio Natalino Guerrini

La buona occupazione inizia da una buona formazione. In tale ottica **l'apprendistato rappresenta uno strumento efficace di transizione scuola - lavoro** che purtroppo non trova sufficiente spazio nei piani di orientamento predisposti nella scuola. Bisogna quindi creare un rapporto più stretto tra scuola e aziende, rilanciare la formazione professionale e l'apprendistato di primo livello, soprattutto **orientare i giovani nella scelta della**

scuola in base alle richieste del mercato del lavoro.

In particolare, l'apprendistato per l'assolvimento dell'obbligo formativo richiede che le discipline regionali tengano in considerazione il giusto equilibrio tra formazione di tipo scolastico e lavoro, valorizzando la formazione *on the job* e in affiancamento. Occorre quindi individuare modalità nuove e diverse di fare formazione e il sistema educativo dovrà sperimentare nuovi modelli didattici e formativi, alternativi a quelli tradizionali.

2a domanda

Giorgio Santini

La possibilità di conseguire un diploma regionale attraverso l'apprendistato mi sembra un'innovazione significativa, ma anche una sfida molto complessa poiché **i profili formativi e le modalità della formazione devono raccordarsi con la contrattazione collettiva** per quel che riguarda il livello salariale. Per valorizzare e rendere appetibile questo strumento si dovrebbero prevedere accordi attuativi a livello regionale chiaramente finalizzati all'abbattimento dei tassi di dispersione scolastica in particolare nel Sud, anche attraverso risorse del FSE. Va ricordato che nel mese di marzo 2012 la Conferenza Stato Regioni ha raggiunto un accordo sul **teetto minimo di ore**

della formazione annue, fissato a 400.

Molte regioni hanno poi stabilito altri accordi e alcune hanno fissato addirittura un livello prossimo alle 1000 ore rendendo, sinceramente, poco applicabile l'utilizzo dell'apprendistato per l'assolvimento dell'obbligo formativo. Tra le migliori esperienze, segnalo quella della regione Piemonte per il suo equilibrio. Con il concorso di tutte le parti, si è fissato un tetto di 600 ore di formazione annue, ma con un **contributo della Regione per il salario dei giovanissimi apprendisti**, incentivando in questo modo l'interesse delle aziende pur senza sottrarre nulla alla contrattazione collettiva.

Superare la dicotomia tra formazione e occupazione, prevedere il giusto mix tra competenze trasversali, di base e professionali, insieme a un investimento politico e culturale, è la sfida che le Regioni devono porsi per valorizzare questo tipo di apprendistato, in sinergia e non in competizione con il sistema di formazione professionale.

Elena Ugolini

L'apprendistato di primo livello, accanto al terzo, è il vero punto di novità e di sfida perché considera un target di destinatari del tutto diverso rispetto alle

esperienze passate. Nel nostro Paese si parla, a volte, di formazione nei contesti di lavoro come ultima scelta: **un pregiudizio originato da una concezione sbagliata del lavoro**, che è invece una grande opportunità di crescita umana e professionale per i giovani e tutte le persone. Occorre, però, chiarire che non è il lavoro in sé a fornire formazione: dipende da chi e come viene gestito il percorso educativo.

I percorsi potrebbero essere sviluppati nella forma della **scuola-bottega**, di cui esistono già esperienze eccellenti. Penso alla scuola della Ferrari che forma meccanici di alta precisione, quasi fossero cellatori. Penso alla sartoria Kiton di Napoli che lavora tessuti di grande pregio per l'alta moda o alla contrada artigiana dell'associazione Cometa di Como che produce arredi per interni di gran classe. Nelle scuole-bottega, le ore di formazione non sono "appiccicate" al lavoro, ma c'è un intreccio di manualità, riflessione e studio. Intendiamo promuovere dei prototipi di bottega-scuola in tutta Italia, anche per realizzare l'apprendistato in diritto dovere.

Oggi, dopo la scuola secondaria di primo grado, ci sono tutti gli strumenti per dare a ogni intelligenza e talento la propria strada. **Questo è il vero antidoto alla dispersione. Occorre garantire la**

qualità di tutte le proposte, e soprattutto quei passaggi che consentono a chi lo desidera di proseguire gli studi. Da questo punto di vista, il passaggio dal primo al secondo ciclo è un momento critico. I ragazzi e le famiglie possono optare tra cinque scelte: licei, istruzione tecnica, istruzione professionale, le FP e apprendistato. Troppo spesso però non sono consapevoli di questa ampia scelta a loro disposizione e continuano a scegliere come nulla fosse cambiato rispetto al passato. Se considerassero tutte le nuove opportunità, si potrebbe rispondere con più efficacia sia alle rinnovate esigenze del mondo del lavoro, sia a quelle dei ragazzi che hanno difficoltà nello studio teorico. Perciò l'introduzione dell'apprendistato nel sistema dell'istruzione è una grande conquista, perché pone attenzione alle attitudini di un numero crescente di giovani a misurarsi con la realtà. La più grande ingiustizia, invece, è trattare tutti allo stesso modo, indipendentemente dalle potenzialità e vocazioni di ogni ragazzo/a. **Il tema della personalizzazione dei percorsi è quindi molto concreto.** Se non riusciamo a incrociare le attitudini, le capacità, i talenti, le aspettative dei nostri ragazzi, toglieremo loro il futuro, facendo frequentare a tutti la stessa tipologia di scuola, scelta sulla base di stereotipi tradizionali, lontani dalla realtà di oggi e del prossimo futuro.

3a domanda

In questo nuovo quadro normativo, quale ruolo assume l'apprendistato di alta formazione?

Quali azioni vanno messe in campo per renderlo più fruibile e per meglio collegarlo ai profili professionali richiesti dal mercato del lavoro

da raccordo tra i sistemi dell'istruzione, dell'innovazione e della ricerca e del mercato del lavoro.

Giorgio Natalino Guerrini

Nonostante si tratti di uno strumento che unisce perfettamente e mette in dialogo il mercato del lavoro con il mondo dell'alta formazione, permettendo di formare le professionalità necessarie ad innescare l'innovazione dei prodotti, **l'istituto non è**

mai decollato. Al fine di rendere operativa questa forma innovativa di formazione in alternanza, sarebbe opportuno, da un lato, far **conoscere le esperienze già realizzate in tale ambito** e, dall'altro, potenziare e **migliorare gli strumenti già esistenti**, come ad esempio gli istituti tecnici superiori (ITS), che possono fungere

Giorgio Santini

La principale innovazione è proprio la possibilità di utilizzare l'apprendistato di alta formazione per il conseguimento di titoli di studio universitari, di alta formazione, e dottorati di ricerca, e anche nei percorsi

di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori (ITS) e per il praticantato per l'accesso agli ordini professionali.

Il raccordo tra questo strumento e l'ITS è una strada assolutamente percorribile e coerente con l'idea di rendere questi istituti, un importante punto di riferimento e di raccordo tra le imprese, le università e l'istruzione tecnico-professionale.

Più resistenze si stanno riscontrando nell'utilizzo dell'apprendistato per l'accesso agli ordini professionali anche, purtroppo, per interessi corporativi che rendono difficile qualsiasi innovazione a favore dei giovani e un equo, sostenibile e trasparente accesso alle stesse professioni.

Al di là delle innovazioni normative, **l'apprendistato di alta formazione va sicuramente diffuso** perché

contribuisce concretamente sia alla stabilizzazione della posizione lavorativa, sia al proseguimento degli studi.

Attraverso questo strumento si potrebbe favorire, inoltre, un ruolo attivo dell'università nello sviluppo territoriale e una positiva contaminazione tra mondo accademico, imprese, rappresentanza sociale, istituzioni locali, volta a favorire il **rilancio dell'innovazione e della ricerca nei distretti industriali e nei tessuti produttivi locali**.

Confidiamo, anche sulla base dei numerosi accordi regionali che hanno coinvolto le parti sociali che questo strumento esca dalla sua dimensione di nicchia e possa contribuire a migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro qualificato nel nostro paese.

Dal momento che non è scontato che un'azienda possieda le competenze necessarie ad erogare una efficace formazione tecnico-professionale, quali azioni devono intraprendere le Regioni per evitare di replicare gli errori del vecchio modello dove solo percentuali esigue di apprendisti ricevevano un'adeguata formazione sul luogo di lavoro?

Giorgio Natalino Guerrini

Uno dei principali meriti del Testo Unico è di aver riportato la formazione professionalizzante all'interno delle imprese, valorizzando la formazione *on the job* e superando il concetto di capacità formativa dell'impresa. **L'impresa è di per sé luogo formativo per eccellenza per gli apprendisti**. D'altronde, i dati evidenziano come l'impegno delle imprese artigiane nel formare i nuovi assunti sia molto elevato sia in termini di ore, sia in termini di investimento.

L'azienda, quindi, potrà tornare a organizzare la formazione dei propri apprendisti, restituendo dignità alla formazione *by doing*. Naturalmente, il nuovo modello di formazione

responsabilizzerà maggiormente gli imprenditori e le parti sociali, chiamati a definire percorsi formativi più adeguati alle esigenze delle imprese e degli apprendisti.

La sfida spetta pertanto alle associazioni di rappresentanza, chiamate a supportare la capacità delle imprese, soprattutto di piccole dimensioni, di presiedere alla gestione del percorso formativo.

Giorgio Santini

Purtroppo l'apprendistato è ancora troppo poco utilizzato e non valorizzato nella sua componente formativa, il vero tratto distintivo di

Elena Ugolini

L'apprendistato di alta formazione è un altro ambito poco coinvolto dalle innovazioni introdotte nella materia. Eppure, nel Testo Unico, è considerato uno strumento molto importante per l'inserimento nelle imprese di personale dedicato alla ricerca o per l'accesso alle libere professioni. **Si tratta di finalità del tutto innovative per il sistema italiano**, ma ad oggi l'apprendistato per l'alta formazione è ancora troppo poco diffuso. Le tipologie previste per il conseguimento della qualifica o del dottorato di ricerca (o master, o laurea ecc) **rischiano di restare sostanzialmente canali pochissimo praticati** dal sistema delle imprese, che non li trovano convenienti. **Dobbiamo ascoltare di più le stesse imprese e le Parti sociali** per rimuovere gli ostacoli ancora esistenti.

4a domanda

una formula contrattuale che è strumento di *placement* fondato sull'integrazione dei sistemi lavoro/formazione e a parziale superamento della distinzione tra formazione interna e quella esterna all'impresa. **Solo il 20% degli apprendisti negli ultimi anni ha però ricevuto "una qualche forma di formazione"**. Il Testo Unico è intervenuto su questo punto **definendo meglio l'offerta formativa pubblica, che viene disciplinata dalle Regioni, tenute conto le caratteristiche dell'apprendista, e con il possibile contributo dei Fondi Interprofessionali**. È fondamentale che lo svolgimento della formazione, sia interna che esterna, sia **oggetto di costanti ed effettive verifiche**, da parte degli enti bilaterali o dei soggetti accreditati a livello regionale, **con relative e significative sanzioni in caso di mancato assolvimento**, anche nei confronti di

quelle imprese che utilizzano questo contratto solo per mettere in atto un'azione di dumping sui costi. Il nuovo Testo Unico ben risponde alle esigenze di semplificazione e valorizzazione della contrattazione collettiva, puntando a rendere più semplici le assunzioni degli apprendisti e l'effettivo aspetto formativo. È rassicurante il fatto che, nel frattempo, si siano sciolti i nodi che rendevano difficoltosa la piena collaborazione tra i "poteri istituzionali" che governano l'apprendistato, con la soluzione del nodo relativo al rapporto tra il nuovo Testo Unico e le normative regionali.

Elena Ugolini

Questo è un punto sensibile sul quale sono chiamate a intervenire sia le aziende, sia le agenzie di formazione professionale. **Solo una sinergia tra questi due soggetti sarà fruttuosa**, perché le imprese non sono di solito attrezzate a offrire formazione e competenze di base, soprattutto le piccole imprese artigiane, che sono il cuore dell'economia italiana. Infatti, non sono in grado di trasmettere il loro *know how* perché è indubbiamente difficile pensare di erogare l'offerta formativa per ben 400 ore. Viceversa gli enti formativi hanno necessità di entrare nei

luoghi di lavoro per progettare, in collaborazione con l'impresa, percorsi innovativi. Poiché **esiste una reale difficoltà da parte delle aziende, soprattutto quelle artigianali, nell'assumere il profilo di imprese formative**, spesso del tutto nuovo per loro, un aiuto importante potrebbe venire dalla costituzione dei Poli tecnico-professionali, che essendo costituiti da reti formalizzate tra soggetti pubblici e privati, sono ambienti di apprendimento aperti, ricchi e in movimento, sono contesti applicativi e di lavoro dove si raccolgono e si coordinano saperi, tecnologie e professionalità, si strutturano risorse e ruoli, e si generano comunità di pratiche.

Considerato che nel nostro Paese la maggior parte delle imprese che accolgono apprendisti sono medio-piccole e vedono la loro partecipazione all'apprendistato penalizzata proprio per le loro dimensioni, è utile pensare ad un'alleanza tra le istituzioni, le imprese e gli enti della formazione professionale dove quest'ultime, alla luce della loro consolidata capacità formativa, possano migliorare la partecipazione delle imprese all'apprendistato?

Giorgio Natalino Guerrini

Il rilancio dell'apprendistato passa necessariamente attraverso il potenziamento e la valorizzazione della capacità formativa delle imprese: è quindi **necessario favorire un processo di cooperazione** tra i diversi attori.

D'altronde, **il nostro interesse è quello di avere nelle aziende giovani motivati e formati** e che vivano il loro ingresso nel mondo del lavoro come occasione di crescita personale. In tale ottica gli enti di formazione possono sicuramente svolgere un ruolo importante nell'accompagnare l'impresa, a partire dalla pianificazione e progettazione del piano formativo, per proseguire con la realizzazione del percorso formativo e del tutoraggio, concludendo con il monitoraggio e la registrazione della formazione.

Giorgio Santini

Con il Testo Unico si sono sostanzialmente sciolti i conflitti di attribuzione tra gli attori che governano l'apprendistato, ma **l'alleanza per il rilancio dell'apprendistato deve essere, giustamente, molto più ampia**.

In un contesto come quello italiano, caratterizzato dalla prevalenza di piccole e piccolissime imprese, ma che vanta, ad esempio nell'artigianato, una tradizione importante nell'utilizzo di questo strumento contrattuale, le sinergie sono fondamentali. Ad esse aggiungerei il ruolo della bilateralità e dei Fondi Interprofessionali che dovranno estendere sempre di più il loro campo d'azione.

È **necessario sviluppare una nuova cultura del lavoro** che si costruisce e si rinnova permanentemente

5a domanda

nell'intreccio tra formazione esterna alle imprese affidata ad agenzie formative accreditate e formazione interna al contesto lavorativo realizzata da imprese con vera capacità formativa. La riforma dell'apprendistato è un fondamentale tassello di tutto ciò.

Se il sistema di rete funziona l'apprendistato può assumere maggiormente anche la funzione di placement anche in considerazione che, rispetto alla media europea, l'Italia ha un elevato job mismatch cioè la più alta incongruenza tra competenze acquisite con il titolo di studio e le funzioni svolte in ambito lavorativo nonché le figure professionali richieste dal mercato.

Sono certamente necessarie le riforme, ma il cambiamento culturale è la prima e la più importante di esse. Sull'apprendistato, si tratta di ricostruire una dimensione di rete che abbia le caratteristiche di **un'alleanza educativa territoriale per la formazione e il lavoro** nella quale gli enti di formazione professionale possano essere uno dei nodi fondamentali.

Elena Ugolini

Come ho già ricordato, **solo una sinergia fruttuosa tra imprese e formazione professionale** potrà dare un impulso all'apprendistato e ribadisco che un altro aiuto

importante potrà venire dalla costituzione dei **Poli tecnico-professionale** promossi anche dall'art 52 della legge 35/2012 e che possono offrire il naturale sostegno a imprese, gli attori della formazione professionale e le scuole. Nei prossimi

mesi verranno costituiti sul territorio attraverso accordi di rete e potrebbe essere un modo per connettere più organicamente tutti i soggetti e aiutare anche le scuole a dialogare di più con il territorio.

La definizione degli standard formativi e delle modalità di realizzazione della formazione sono state trasferite dalla normativa regionale alla contrattazione collettiva nazionale.

Tenendo conto del fatto che in Italia ci sono circa 280 diversi profili professionali, in quale modo i CCNL potranno garantire una maggiore uniformità ai percorsi formativi?

Giorgio Natalino Guerrini

La scelta di affidare ai CCNL la definizione degli standard professionali è coerente con la scelta di concentrare sulla stessa contrattazione la regolamentazione del percorso formativo dell'apprendistato professionalizzante.

I contratti collettivi, d'altronde, costituiscono la sede più appropriata per misurare le competenze dell'apprendista in funzione del suo inquadramento contrattuale iniziale e di destinazione e della qualifica contrattuale da conseguire, in modo da costruire un percorso formativo aderente alle esigenze dell'impresa e del lavoratore.

Il sistema degli standard formativi e professionali dovrà poi trovare coerenza nel repertorio delle professioni, per costruire il quale è stato da poco istituito, come previsto dal Testo Unico, un apposito organismo tecnico.

Lo scopo è quello di armonizzare le diverse qualifiche professionali acquisite nell'ambito delle tre tipologie di apprendistato **e consentire una**

correlazione tra standard formativi e professionali, riconoscendo anche in tale contesto il **ruolo centrale della contrattazione** collettiva: il repertorio, infatti, non sarà costruito in astratto ma sulla base dei sistemi di classificazione e inquadramento del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro.

Giorgio Santini

Il Testo Unico riforma profondamente la disciplina dell'apprendistato professionalizzante soprattutto sull'assetto delle competenze riconoscendo un ruolo centrale all'autonomia collettiva.

Centrale è la finalizzazione del contratto al *"conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali"*, formulazione che **valorizza l'autonomo apporto dei contratti collettivi di riferimento**. Tutto ciò è stato in buona parte determinato dalla sentenza n. 176/2010 della Corte Costituzionale, che attribuisce ai contratti collettivi la definizione delle modalità di erogazione della formazione.

Domanda finale

A nostro parere si tratta di una scelta opportuna, anche in ragione della maggiore rilevanza che rivestono la formazione aziendale e on the job nell'apprendistato professionalizzante.

Le parti che stipulano il contratto collettivo sono le più dirette interpreti, da un lato, delle dinamiche interne alle realtà aziendali e, dall'altro, dell'effettivo contenuto delle qualifiche contrattuali. Sia attraverso accordi interconfederali, sia attraverso i contratti collettivi è possibile regolare le modalità formative così come previsto dalla nuova normativa razionalizzando i percorsi anche in rapporto alle nuove durate che la legge 167/2011 determina.

Non va poi dimenticato che, al fine di armonizzare le qualifiche professionali acquisite attraverso le diverse tipologie di apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali, il Testo Unico ha previsto l'istituzione del repertorio delle professioni presso il Ministero del lavoro. Una volta istituito, il repertorio delle professioni costituirà la base per la certificazione delle competenze acquisite dall'apprendista e per la registrazione delle stesse sul libretto formativo. Una sfida fondamentale anche per la contrattazione collettiva. ■