

Il punto di vista dei **Sindacati**

1/2



Risponde
Guglielmo Loy
 Segretario Confederale, UIL

La Legge di Riforma del Mercato del Lavoro (n.92\2012) conferma e rafforza l'istituto dell'Apprendistato e interviene con pochi incisivi provvedimenti correttivi. La maggior parte delle modifiche, infatti, riguardano la disciplina generale del Decreto Legislativo e introducono novità più sulla regolazione dell'Istituto che sulla struttura vera e propria dell'apprendistato che mantiene intatte le caratteristiche e le novità introdotte dal Testo Unico. Queste sono a loro volta il risultato di una profonda rilettura del quadro normativo preesistente realizzata all'interno di un percorso di reale e leale collaborazione tra Stato, Regioni e Partecipazioni Statali.

La Legge di riforma del Mercato del Lavoro ha voluto quindi confermare la scelta di rilancio dell'istituto contenuta nel Testo Unico proprio in un momento in cui la crisi ha evidenziato i nodi di fondo del nostro sistema produttivo ed occupazionale, caratterizzato da una eccessiva frammentazione delle tipologie di contratto e da un altissimo tasso di disoccupazione giovanile. In questo quadro il legislatore interviene sia direttamente, ampliando notevolmente (da 1:1 a 1:3) il numero degli apprendisti di cui ogni singola impresa potrà dotarsi, sia indirettamente, introducendo vincoli normativi più stringenti per quelle tipologie di contratti "non

standard" che hanno sempre rappresentato un freno alla diffusione dell'apprendistato a causa del loro basso costo e delle scarse tutele offerte. Vengono, inoltre, irrobustite le caratteristiche di stabilità del contratto attraverso la previsione di percentuali minime di conferma in servizio, le quali erano già demandate alla Contrattazione Collettiva. Infine, oltre alla previsione di una durata minima pari a sei mesi, con la **riforma degli ammortizzatori sociali**, si pone termine ad una palese incongruenza estendendo anche agli apprendisti le tutele contro la disoccupazione involontaria grazie alla Assicurazione sociale per l'Impiego (Aspi).

Rispetto al passato l'apprendistato di primo livello amplia il suo campo di azione e potrà essere utilizzato per tutti quei giovani, con meno di 25 anni e più di 15, per il conseguimento in ambiente di lavoro una qualifica o un diploma professionale. L'obiettivo è sicuramente condivisibile: creare un sistema di **alternanza scuola lavoro** che permetta di recuperare il gran numero di giovani che oggi, anche a causa dell'alta percentuale di abbandono scolastico, non sono inseriti né nel sistema educativo, né nel mercato del lavoro e non frequentano nessun programma di formazione.

Si potrebbero quindi dare risposte adeguate alla domanda crescente,

da una parte del nostro sistema di imprese, di tecnici e figure professionali, abbreviando contestualmente la lunga transizione scuola lavoro, permettendo alle giovani generazioni un ingresso anticipato nel mercato del lavoro e, soprattutto, permettendo loro di farlo dalla porta principale con un contratto stabile e tutelato.

La disciplina di questa tipologia di apprendistato è demandata alla Regione e si sta caratterizzando su tutto il territorio nazionale per la non facile ricerca di un equilibrio tra tutte le componenti essenziali del contratto a cui viene affidato il delicato compito di fungere da cerniera tra giovani con formazione e preparazioni diverse, e il mercato del lavoro. Per raggiungere tale obiettivo è necessario combinare efficacemente la formazione formale certificabile e quei percorsi di formazione "on the job" che più sono consoni al nostro sistema imprenditoriale, evitando inoltre di appesantire troppo l'istituto con un'eccessiva quantità di ore di formazione esterna all'azienda (minimo previsto 400 ore) che potrebbero non favorire l'inserimento dell'apprendista nel contesto aziendale, rendendo poco funzionale e poco conveniente l'apprendistato di primo livello e riproponendo, paradossalmente, quel modello "scolasticistico" dal quale il giovane si è precocemente allontanato.

2/2

Uno degli obiettivi principali del Testo Unico è proprio quello di valorizzare e far crescere il **ruolo formativo delle imprese**, ma per inquadrare meglio tale obiettivo è necessario ribadire i diversi equilibri che con il Testo Unico si sono determinati tra le finalità formative e quelle occupazionali del "nuovo" apprendistato. Il nostro sistema di imprese, in particolare quello di piccole e piccolissime dimensioni, deve aumentare gradualmente le proprie capacità formative, facendo crescere al proprio interno quella cultura del fare formazione finalizzata all'acquisizione di saperi e competenze che possano garantire ai propri dipendenti livelli sufficienti di qualificazione ed occupabilità. Quindi incentivare e rendere strutturale e diffusa la formazione in azienda è uno degli obiettivi su cui puntare e investire. Le Regioni, dal canto loro, dovranno favorire il dialogo e lo scambio tra sistema formativo pubblico e sistema imprenditoriale, creando le occasioni per forme di collaborazione su campi di intervento comuni e laddove necessario sostenere economicamente tali iniziative.

Il forte intreccio tra fonte legislativa e fonte contrattuale che ha contraddistinto l'istituto per oltre cinquanta anni, nel Testo Unico, si caratterizza ulteriormente conferendo alla **contrattazione collettiva** una funzione di natura sussidiaria rispetto alla Legge, in particolare per l'apprendistato professionalizzante. Proprio in riferimento a questa tipologia, la cui formazione ha come finalità il raggiungimento di una qualifica contrattuale, l'aggancio alla contrattazione collettiva e ai rispettivi sistemi di classificazione ed inquadramento del personale permette, in ogni settore,

un'uniformità a livello nazionale sicuramente maggiore rispetto a quella garantita dalla previgente normativa. È quindi necessario che la rilevante funzione affidata alla contrattazione non si caratterizzi per un'eccessiva frammentazione. A nostro parere, sarà possibile raggiungere tale obiettivo limitando i livelli contrattuali che hanno la possibilità di intervenire sulla materia. Infine va ricordato che il ruolo riservato alla contrattazione va comunque nella direzione indicata dai criteri e principi direttivi previsti dalla Legge delega: rafforzamento della contrattazione collettiva e attuazione uniforme ed immediata sul territorio nazionale.

Per quanto riguarda **l'apprendistato di alta formazione** non sono molte le novità, e anche in questo caso la struttura e l'impianto, definiti a suo tempo all'interno del DLgs 276/03 (legge Biagi), mantengono le proprie caratteristiche. Va ribadito che questa tipologia di apprendistato non è mai entrata a pieno regime, fatte salve alcune specifiche sperimentazioni a livello regionale. Le cause di questo fallimento vanno ricercate nella storica frattura tra i nostri sistemi educativi e formativi e il mondo del lavoro. Pertanto, per evitare che anche oggi l'apprendistato di alta formazione sia destinato ad avere scarso successo, è necessario superare la rigida separazione che ancora oggi caratterizza il mondo del lavoro e quello dell'istruzione, creando le condizioni per una maggiore integrazione e soprattutto favorendo un avvicinamento dei tradizionali modelli accademici ai fabbisogni di competenze espressi dal sistema di imprese. Anche in questo caso, come peraltro sta accadendo, sarà

compito delle regioni, in stretta collaborazione con le istituzioni formative, creare le condizioni necessarie per passare dalla sperimentazione ad una reale messa regime dell'istituto, promuovendo le sinergie necessarie tra i diversi contesti di apprendimento (scuola/azienda) e, se necessario, sostenendo economicamente tale processo.

Il **successo del "nuovo" apprendistato** passa proprio dal superamento di quelle rigidità che nel passato ne hanno frenato lo sviluppo e una leale collaborazione tra i diversi soggetti a vario titolo coinvolti è la preconditione per sperare in un rapido rilancio dell'apprendistato che, dal punto di vista occupazionale, potrebbe accompagnare la ripresa del nostro sistema produttivo, con bassi costi ed elevate tutele, e, dal punto di vista formativo, potrà rappresentare – insieme ai fondi interprofessionali – una delle parti essenziali di quel sistema di apprendimento lungo tutto l'arco della vita di cui il nostro mercato del lavoro e tutto il sistema paese ha estremamente bisogno. ■