

L'apprendistato nell'ordinamento italiano

Attualmente il contratto di apprendistato è l'unico contratto di lavoro con funzione formativa ed è disciplinato attualmente dal D.Lgs n. 276 del 2003, che individua tre forme di apprendistato:

- Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione
- Apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale
- Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Ognuna delle tipologie è regolata dalle regioni e dai contratti collettivi.

Il rapporto di lavoro sorto dall'accordo fra le parti è di tipo misto comportando l'onere in capo al datore di lavoro di una effettiva formazione professionale, sia mediante il trasferimento di competenze tecnico-scientifiche sia mediante l'affiancamento pratico per l'apprendimento di abilità operative, nonché la retribuzione per il lavoro svolto.

L'assunzione di apprendisti richiede la stipula di un contratto di lavoro in forma scritta con allegato il Piano Formativo Individuale, mentre il numero degli apprendisti assunti non può superare quello dei lavoratori dipendenti qualificati effettivi. I contratti collettivi determinano la durata del rapporto di apprendistato, comunque per legge non inferiore a due anni e non superiore a sei anni.

Con l'applicazione - ancora parziale - della nuova disciplina (D.lgs. 276/03) l'istituto dell'apprendistato potrà essere applicato per assumere giovani tra i 15 e i 29 anni, secondo nuove modalità:

- da 16 a 18 anni non compiuti per i percorsi di apprendistato in diritto dovere di istruzione e formazione (non ancora attivi in Veneto);
- da 18 a 29 anni (la Circ. del M. L. P. S. n. 30 del 15.07.05, al punto IV "Limiti di età" prescrive che "L'assunzione potrà essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno di età, ovvero fino a 29 anni e 364 giorni") per i percorsi di apprendistato professionalizzante solo se c'è stato il recepimento della nuova normativa nel CCNL applicato. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, o conseguita con un precedente rapporto di apprendistato, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età (cfr. art. 49 c. 2);
- da 18 a 29 anni per i percorsi di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione (attività sperimentale già avviata in Veneto).

L'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione

Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è stato introdotto con l'articolo 48 del D.Lgs. 276/2003 ed è uno dei canali previsti dall'ordinamento per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione.

Il contratto è rivolto a giovani adolescenti di età compresa tra i 16 e i 18 anni ed ha una durata massima di tre anni.

L'apprendistato professionalizzante

Il contratto di apprendistato professionalizzante è stato istituito con il D.Lgs 276/2003 (Legge Biagi) per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni e 364 giorni (ossia chi non ha ancora compiuto 30 anni). Il rapporto di lavoro può durare fino ai 6 anni, a seconda del settore e della qualifica di inquadramento. Il contratto di apprendistato professionalizzante deve avere forma scritta, contenente indicazione della prestazione oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale.

Il datore di lavoro ha possibilità di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, anche se permane il divieto per il datore di lavoro di recedere anticipatamente dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale e nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

- a) previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno centoventi ore per anno, per la acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali;
- b) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni;
- c) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;
- d) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;
- e) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione

Il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, anch'esso introdotto dal D. Lgs. 276/2003, è finalizzato al conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, pari a titoli di studio universitari e di alta formazione, nonché per la specializzazione tecnica superiore ex. articolo 69 Legge 144 del 1999.

La sua particolarità riguarda il fatto che per l'attivazione dei profili formativi le Regioni e Province autonome devono coinvolgere anche le Università.

L'evoluzione della normativa

Principali tappe legislative

L'evoluzione normativa italiana in merito a questo istituto contrattuale può articolarsi in tre tappe legislative fondamentali:

- La Legge del 19.01.1955 n. 25, che per prima disciplina compiutamente l'apprendistato introducendo importanti sgravi fiscali a favore del datore di lavoro
- La Legge del 24.06.1997 n. 196 recante "Norme in materia di promozione dell'occupazione", il cosiddetto "Pacchetto Treu", che riforma ampiamente l'istituto contrattuale scendendo nel merito della formazione da impartire all'apprendista e che per prima introduce la "formazione esterna" all'azienda, delegandone il coordinamento alle Regioni
- Il Decreto legislativo 10.09.2003 n. 276 "Attuazione delle deleghe in materia occupazione e mercato del lavoro di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30", ossia il decreto di attuazione della cosiddetta Legge Biagi, che articola ulteriormente l'apprendistato in tre fasce: l'apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione, l'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o percorsi di alta formazione.

I conflitti di competenza Stato/Regioni

L'evoluzione normativa dell'ultimo decennio non si è però svolta in maniera lineare, a causa soprattutto della contemporanea implementazione della cosiddetta Devolution, ossia dell'attribuzione di ampie competenze alle Regioni in materia di formazione e lavoro in attuazione delle modifiche all'articolo 117 della Costituzione. Il quadro normativo ha così richiesto numerosi interventi da parte della Corte Costituzionale per dirimere i conflitti di competenza Stato/Regioni, con particolare riferimento ai contenuti formativi e alla regolamentazione dei profili formativi. In particolare con l'entrata in vigore del D.Lgs. 276/2003 si è assistito ad una serie di ricorsi presso la Corte Costituzionale presentati:

- da un lato da amministrazioni regionali, governate in quel momento da coalizioni di centro-sinistra, che contestavano una presunta lesione delle proprie competenze da parte dello stato in merito alla disciplina della formazione formale;
- dall'altro lato da parte dello Stato nei confronti delle medesime Regioni che avevano legiferato in proprio la possibilità di rilasciare qualifiche professionali e relativi crediti formativi.

Con una serie di sentenze la Corte Costituzionale ha in sintesi stabilito che, mentre la formazione da impartire all'interno delle aziende attiene precipuamente all'ordinamento civile, la disciplina di quella esterna rientra nella competenza regionale in materia di istruzione professionale, con interferenze però con altre materie, in particolare con l'istruzione, per la quale lo Stato ha varie attribuzioni in termini di norme generali e di determinazione dei principi fondamentali. Inoltre la sentenza n. 50/2005 ha richiamato il principio di leale collaborazione fra Stato e Regioni nel comporre e risolvere costruttivamente eventuali sovrapposizioni di competenze, evitando quindi una legiferazione unilaterale dell'istituto.

La formazione formale

Alla luce di queste sentenze possiamo tracciare questo quadro in merito alla formazione per l'apprendistato professionalizzante:

- il rapporto di lavoro può essere istituito solo in base ad un profilo professionalizzante già formalizzato nel CCNL di riferimento o da parte della Regione;
- nel corso del rapporto di lavoro devono trovare spazio 120 ore di formazione formale annua;
- le regioni hanno competenza nel decidere come deve essere organizzata tale formazione, se totalmente a carico dell'azienda oppure in parte o completamente esternalizzata secondo quanto specificato dalla legislazione regionale.

L'assenza di alternanza scuola/lavoro

Nonostante gli ultimi dieci anni di aggiornamenti normativi, l'istituto contrattuale dell'apprendistato non può ancora dirsi compiuto, soprattutto alla luce degli altri stati comunitari e delle raccomandazioni della Commissione Europea. In particolare non esistono oggi dei ponti in grado di permettere una reale alternanza scuola-lavoro che in larga parte dovrebbero invece appoggiarsi proprio sull'apprendistato che, abbiamo già detto, nella legge 247 del 24 dicembre 2007 che ha delegato il Governo ad attuare un riordino che garantisca fra le altre cose:

1. individuazione di standard nazionali di qualità della formazione in materia di profili professionali e percorsi formativi, certificazione delle competenze, validazione dei progetti formativi individuali e riconoscimento delle capacità formative delle imprese, anche al fine di agevolare la mobilità territoriale degli apprendisti mediante l'individuazione di requisiti minimi per l'erogazione della formazione formale;
2. con riferimento all'apprendistato professionalizzante, individuazione di meccanismi in grado di garantire la determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni e l'attuazione uniforme e immediata su tutto il territorio nazionale della relativa disciplina;
3. adozione di misure volte ad assicurare il corretto utilizzo dei contratti di apprendistato.

Principali riferimenti normativi

- Legge del 19.01.1955 n. 25, così come modificata dalla Legge del 02.04.1968 n. 424 che disciplina l'apprendistato;
- Legge del 24.06.1997 n. 196 recante "Norme in materia di promozione dell'occupazione";
- Decreto del Ministero del Lavoro del 08.04.1998 recante "Disciplina dell'apprendistato - Disposizioni concernenti i contenuti formativi delle attività di formazione degli apprendisti";
- Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 07.10.1999 n. 359 recante disposizioni per l'attuazione dell'art. 16 della Legge n. 196/1997;
- Decreto del Ministero del Lavoro del 28 febbraio 2000, n. 22 - Disposizioni relative alle esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore aziendale ai sensi dell'articolo 16 della legge 196 del 1997 recante "Norme in materia di promozione dell'occupazione";

- Decreto legislativo del 10 settembre 2003 n. 276 "Attuazione delle deleghe in materia occupazione e mercato del lavoro di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30" e s.m.i.;
- Legge 247 del 24 dicembre 2007 recante "norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale"

Sito Regione Marche per l'apprendistato

<http://www.istruzioneformazione lavoro.marche.it/SistemaRegionaleLavoro/apprendistato.asp>