

APPRENDISTATO, LEGGE 30, "RIFORMA MORATTI"

di Silvana Conedera

APPRENDISTATO

L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro con contenuto formativo in forza del quale l'impresa è obbligata ad impartire o far impartire al lavoratore apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato (legge 25/55, art. 2).

La disciplina dell'apprendistato fa ingresso nella normativa con la legge 25/55 e rappresenta, negli anni del boom economico, lo strumento di accesso al lavoro del sottoproletariato giovanile trasversale ai processi di "forte" industrializzazione/urbanizzazione.

Ed in effetti, negli anni immediatamente successivi all'applicazione dell'istituto, si rileva un cospicuo aumento dei lavoratori apprendisti, ma progressivamente si verifica il declino del lavoro minorile (apprendistato) a cui corrisponde, diversamente, il radicamento nella coscienza sociale del diritto all'istruzione.

Riordino della disciplina dell'apprendistato (legge 196/97, nota come "pacchetto Treu")

Nel quadro di rinnovamento della formazione professionale e di valorizzazione dell'alternanza, atteso dalla legge 196/97, l'apprendistato assume un ruolo strategico nelle politiche della formazione e nelle politiche attive per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.

In particolare gli articoli 16, 17, 18 (in ordine: apprendistato, riordino della formazione professionale, tirocini formativi e di orientamento) della legge 196/97, esito dell'accordo del '93 (Governo e Parti Sociali) e dell'accordo per il lavoro del '96 (Governo e Parti Sociali), pianificano la riforma dell'intero assetto del sistema della formazione.

Il nuovo modello di apprendistato prefigura un rapporto di lavoro a causa mista la cui valenza formativa ne fa canale privilegiato di collegamento tra scuola e mondo del lavoro. Di fatto, le misure contenute nell'art. 16 della legge 196/97 rendono l'apprendistato uno strumento flessibile di ingresso nel mercato del lavoro.

Infatti il riordino della disciplina comporta: l'ampliamento della fascia di età e della durata del contratto, l'estensione a tutti i settori produttivi, la definizione della formazione esterna. I giovani di età compresa tra i 16 (15 per effetto della Circ. 10/11/99) e i 24 anni (prima 15-20 anni), indipendentemente dal titolo di studio e in tutti i settori produttivi (agricoltura inclusa), possono essere assunti in apprendistato per non meno di 18 mesi e non più di 4 anni.

La formazione, regolamentata dai CCNL, non può essere inferiore a 120 ore annuali, deve svolgersi esternamente all'azienda, presso i centri di formazione professionali (e/o le agenzie formative accreditate). Le agevolazioni fiscali godute dall'impresa sono assoggettate all'effettivo espletamento della formazione esterna.

Il perfezionamento della disciplina è graduale e si avvicenda con i cambiamenti apportati nel sistema dell'istruzione e della formazione.

Il D.M. 8/4/98 fissa le linee guida delle attività di formazione esterna mentre il D.M.L. 179/99 ne individua precisamente i contenuti. Tali attività, da svolgere in orario di lavoro, sono articolate in moduli a contenuto trasversale riguardanti le competenze relazionali, l'organizzazione ed economia aziendale, la disciplina del rapporto di lavoro, la sicurezza sul lavoro e moduli con contenuti di tipo tecnico-professionale riguardanti i processi lavorativi cui si riferisce la figura professionale di riferimento.

L'innalzamento dell'obbligo scolastico (legge 9/99, abrogata dalla legge 53/03), l'introduzione dell'obbligo formativo fino a 18 anni (legge 144/99), la definizione del sistema nazionale dell'istruzione e della formazione (legge 30/00, abrogata dalla legge 53/03), il D.P.R. 257/00 di regolamentazione dell'art. 68 della legge 144/99, rendono l'apprendistato uno dei canali di assolvimento dell'obbligo formativo. In ragione di ciò, con le circolari 77/00 e 78/00 del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale vengono disposte altre 120 ore aggiuntive di formazione esterna per gli apprendisti in obbligo formativo e che non sono in possesso di un titolo di studi post-obbligo. I contenuti individuati dal Decreto Interministeriale 18/5/01 dei moduli di assolvimento dell'obbligo formativo riguardano il recupero di competenze linguistiche e matematiche e

costituiscono crediti per l'eventuale rientro nel canale dell'istruzione.

Il tutor aziendale, la cui funzione è regolata dal D.M. 28/2/00, è responsabile dell'integrazione tra l'attività lavorativa e la formazione esterna e della trasmissione delle competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative.

Nello schema riportato in fondo sono indicate le principali caratteristiche contrattuali vigenti fino al riordino del mercato del lavoro (legge 30/03 e decreto attuativo 276/03) e alla riforma della scuola (legge 53/03).

Riordino della disciplina dell'apprendistato (legge 30/03, Decreto Legislativo 276/03 e legge 53/03)

La riforma della scuola introdotta dalla legge 53/03 si intreccia saldamente con la nuova disciplina dell'apprendistato contenuta nei provvedimenti di riforma del mercato del lavoro (legge 30/03 e Decreto Legislativo 276/03).

La legge 53/03, infatti, prevede che l'assolvimento del "diritto-dovere" all'istruzione e alla formazione può essere svolto nel canale dell'apprendistato dai 15 ai 18 anni.

Non solo si vuole determinare un'ulteriore selezione tra i giovani che rimangono all'interno del percorso scolastico e quelli che vengono avviati precocemente al lavoro, ma si vuole anche diffondere l'idea che, nella rappresentazione collettiva, il lavoro minorile abbia valenza formativa pari all'educazione formale.

Nel panorama di completa liberalizzazione del mercato del lavoro offerto dalla legge 30/03 e Decreto Legislativo 276/03, i due vecchi contratti di tipo formativo (apprendistato e contratto di formazione e lavoro) risultano sostituiti da un nuovo contratto di apprendistato e dal contratto di inserimento.

La nuova disciplina dell'apprendistato prevede tre tipologie contrattuali diverse:

- a. apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione (15-18 anni)
- b. apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale (18-29 anni)
- c. contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione (da 17 a 29 anni)

A) L'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere ha durata che dipende dalla qualifica da conseguire, dai crediti posseduti e dal bilancio delle competenze convenuto con i servizi all'impiego. In buona sostanza la durata è individuale e si può estendere al massimo fino a tre anni. Il monte ore di formazione deve essere "congruo" alla qualifica che l'apprendista deve conseguire secondo gli standard minimi previsti dalla legge 53/03 e può essere svolto in alternativa sia esternamente sia internamente all'impresa. La regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle Regioni e alle Province Autonome, d'intesa con il Ministero dell'Istruzione ed il Ministero del Lavoro, sentite le parti sociali più rappresentative a livello nazionale, regionale, territoriale e le associazioni dei datori di lavoro.

B) L'apprendistato professionalizzante ha durata compresa tra 2 e 6 anni. La formazione è fissata nel minimo di 120 ore e può essere svolta in alternativa sia esternamente sia internamente. La regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle Regioni e alle Province Autonome, d'intesa con il Ministero dell'Istruzione ed il Ministero del Lavoro con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale. Le modalità di erogazione e di articolazione sono rinviate ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative.

C) La durata e la regolamentazione dei profili formativi del contratto per il conseguimento del diploma è rimessa alle Regioni e alle Province Autonome, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale, con le università e le altre istituzioni formative.

L'inquadramento professionale dell'apprendista è di due livelli contrattuali inferiore all'inquadramento del lavoratore qualificato di riferimento.

Il numero degli apprendisti non può essere superiore al 100% delle maestranze specializzate e qualificate. Il Decreto non specifica, nella determinazione del rapporto, se il riferimento è alla totalità dei lavoratori qualificati in servizio presso

l'azienda o ai lavoratori qualificati dell'unità produttiva.

Il quadro presentato porta immediatamente all'evidenza alcuni degli elementi di grave pericolosità sia sul versante formativo sia sul versante lavorativo.

- La competenza relativa alla regolamentazione della formazione viene trasferita dai CCNL alle Regioni e alle Province autonome, sentite le parti sociali più rappresentative a livello nazionale, regionale, territoriale. Ai CCNL spetta solo la definizione delle modalità di erogazione della formazione. La regionalizzazione della formazione non solo rompe la validità nazionale dei profili formativi assicurata dai contratti collettivi, ma il proliferare di standard formativi comporta serie difficoltà nella trasferibilità delle competenze acquisite. Si evince, non ultimo, lo svuotamento dei CCNL: flessibilizzato il salario monetario, completata la flessibilizzazione dei parametri in ingresso, in corso quella in uscita (Statuto dei Lavoratori: legge 300/70), rimane la demolizione dei contratti collettivi

- Un'altra conseguenza della regionalizzazione è l'assenza della previsione sia delle ore di formazione secondo l'art. 16 della legge 196/97 sia quelle riguardanti le ore di formazione per l'assolvimento dell'obbligo formativo (legge 1144/99, art. 68). Infatti il Decreto fa riferimento ad un "congruo numero di ore" senza ulteriori specificazioni

- Altro effetto della regionalizzazione è l'affrancamento dei benefici contributivi, goduti dall'impresa, dal vincolo dell'effettiva formazione dell'apprendista; almeno fino all'emanazione di provvedimenti per la verifica dello svolgimento della formazione (art. 54, comma 3)

- La possibilità di svolgere la formazione all'interno dell'azienda unita alle indicazioni per la certificazione dei crediti formativi e all'impegno a produrre i criteri di accreditamento delle "imprese formatrici" (art. 51 e 52) pongono in essere l'istituzione delle scuole di impresa con valore equivalente a quelle pubbliche. Non vi sono commenti !

- L'apprendista può essere inquadrato fino a due livelli al disotto di quello di riferimento con tutto ciò che comporta (il lavoratore apprendista non ha diritti di copertura economica in caso di malattia, di infortunio...) soprattutto in relazione all'estensione del contratto di apprendistato fino a 29 anni

Sebbene la nuova disciplina dell'apprendistato non possa essere applicata fino all'emanazione dei regolamenti attuativi, alcune previsioni hanno effetto dal 24/10/83:

- La chiamata nominativa si trasforma in chiamata diretta per effetto dell'abrogazione dell'art. 3 della legge 25/55 (concernente l'obbligo di assunzione attraverso la struttura pubblica del collocamento) e dell'art. 21, comma 3 della legge 56/87 (concernente la richiesta nominativa degli apprendisti).

- Per effetto dell'abrogazione dell'art. 2, comma 2 della legge 25/55, contenuta nell'art. 85, comma 1, lettera b) non è più necessaria l'autorizzazione della Direzione provinciale del Lavoro per poter instaurare un rapporto di lavoro in apprendista pertanto i CPI non dovranno effettuare più nessun riscontro

- Dato che nella fase attuale trova applicazione la vigente normativa, gli apprendisti maggiorenni sono assoggettati alle disposizioni del Decreto Legislativo L. 66/03 riguardante l'orario di lavoro. Per gli apprendisti minorenni trovano applicazione le disposizioni di tutela contenute nella legge 977/67 ridefinite dal Decreto Legislativo 345/99

ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

(apprendimento senza scuola o lavoro senza contratto?)

L'art. 4 della L. 53/03 prevede la possibilità di realizzare i corsi del secondo ciclo anche in alternanza scuola-lavoro.

I percorsi in alternanza, finalizzati al collegamento sistematico tra la formazione in aula e l'esperienza pratica in azienda mediante modalità di apprendimento flessibili ed equivalenti sotto il profilo culturale ed educativo, si configurano come periodi di formazione in aula e periodi di apprendimento in azienda. L'esperienza lavorativa non costituisce rapporto individuale di lavoro.

La formazione in alternanza, così come contenuto nello "Schema di Decreto Legislativo (bozza del 4/11/03)":

- è rivolta ai soggetti che abbiano compiuto 15 anni e può essere utilizzata per svolgere l'intera formazione dai 15 ai 18 anni nell'espletamento del "diritto-dovere"

- è di diretta responsabilità dell'istituzione scolastica che ne dispone la progettazione e la realizzazione in rapporto paritetico con l'impresa e/o sua rappresentanza
- è attivata da convenzioni tra l'istituzione scolastica e l'impresa e/o sua rappresentanza. Alle convenzioni spettano la regolazione dei rapporti e delle responsabilità dei diversi attori. Alle Regioni compete l'implementazione dei percorsi nella programmazione territoriale dell'offerta formativa ed il reperimento del finanziamento.

La pericolosità immanente al modello dell'alternanza consiste negli obiettivi di ingresso/partecipazione/controllo dell'impresa nei processi formativi, obiettivi che fanno parte della strategia più generale di riconfigurazione delle basi culturali della società.

Il sistema in alternanza, infatti, intende promuovere l'integrazione dell'impresa negli ambiti propri dell'educazione formale con il fine di riformulare contenuti, significati, tempi, modi dell'apprendimento.

La scuola, "obsoleta" nelle sue ambizioni di emancipazione e crescita culturale della società, deve rispondere alle nuove esigenze dell'impresa assumendo il ruolo compartecipe di ricomposizione del cittadino/lavoratore nel quadro dell'attuale organizzazione sia del sistema produttivo sia del mercato del lavoro.

La "formazione" del nuovo lavoratore deve promuovere atteggiamenti e valori che attengono alle nuove virtù del lavoro: identificazione con la "vision" e la "mission" dell'impresa; affidabilità e responsabilità; capacità di perseguire un progetto sapendo affrontare l'incertezza; valorizzazione della precarietà del lavoro e quindi della vita.

L'architettura del modello in alternanza, inteso secondo la riforma Moratti, risulta chiaro nella proposta della confindustria recepita dal recente protocollo d'intesa USR-calabro e confindustria calabra per la sperimentazione in dieci istituti scolastici negli anni 2003-2004 e 2004-2005.

Partendo dal fabbisogno dell'impresa di inserire nel mondo del lavoro nuove professionalità preparate a fronteggiare i continui e repentini cambiamenti della produzione e del mercato, il sistema dell'alternanza prevede l'irruzione dell'impresa direttamente nel percorso scolastico di istruzione o di istruzione e formazione di riferimento con cicli pluriennali (secondo e terzo anno negli istituti professionali; terzo, quarto e quinto nei licei).

I cicli in alternanza hanno struttura modulare e sviluppano i contenuti con modalità didattiche che prevedono momenti di formazione in aula e apprendimento mediante esperienze di lavoro che non costituiscono rapporto di lavoro.

I moduli di base hanno contenuto orientativo e sono finalizzati all'introduzione della cultura dell'impresa ed a eventuali interventi di rimotivazione degli studenti, quelli finali prevedono un numero consistente di ore svolte in azienda e possono essere collocati nei periodi estivi e/o al termine del ciclo scolastico.

I moduli intermedi si sviluppano lungo tutto il ciclo in alternanza, sostituendo quote di programma. Nella fase di sperimentazione, le ore da utilizzare fanno parte del 15% curriculare a disposizione dell'autonomia scolastica. I contenuti didattici, svolti in aula, riguardano le competenze di base (inglese, informatica...) e le competenze trasversali (problem-solving, capacità relazionali...) mentre l'apprendimento delle competenze professionali è gestito direttamente nelle esperienze lavorative in impresa..

Il tutor della scuola e il tutor aziendale sono garanti dello svolgimento e della valutazione dei risultati raggiunti.

I nodi critici risultano evidenti.

§ Il lavoro espletato in impresa non ha basi contrattuali. Significa lavoro gratuito e non tutelato se non dalla normativa relativa al lavoro minorile.

§ La sostituzione di segmenti delle discipline pone dei seri problemi di lavoro per quanto riguarda l'organico dei docenti delle istituzioni scolastiche di riferimento

§ La fase sperimentale è stata avviata in assenza di decreti attuativi

§ L'istituzione del tutor della scuola invade nella materia e nel merito, l'ambito della contrattazione di categoria

TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO

Le disposizioni in materia di tirocini formativi e di orientamento (legge 196/97, art. 18; D.M. 25/03/98, n. 142; D.M. 22/01/01) si inquadrano nelle misure di promozione dell'occupazione previste dall'accordo per il lavoro del '96.

I tirocini formativi hanno per finalità la realizzazione di momenti di alternanza tra studio e lavoro nell'ambito dei processi formativi e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro. L'esperienza lavorativa non si configura come rapporto di lavoro e completa il percorso curricolare.\

I tirocini orientativi sono promossi da soggetti e istituzioni che intervengono nel campo delle politiche attive del lavoro per agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro. Anche in questo caso il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro e rappresenta per le aziende uno strumento che facilita la preselezione del personale senza che ciò comporti obblighi di assunzione.

Il tirocinio viene attivato mediante convenzione che deve essere corredata di progetto formativo concordato dall'impresa e dal tirocinante. Copia della convenzione deve essere trasmessa al Ministero del Lavoro-sezione territoriale e alle rappresentanze sindacali. Al tirocinante spetta la copertura INAIL e gli è consentito il rimborso delle spese. Nel caso di progetti finanziati per l' inserimento di giovani del Mezzogiorno, anche l'impresa può ottenere rimborsi per gli oneri assunti!

Gli enti promotori devono garantire la presenza di un tuor.

I tirocini formativi e orientativi sono soggetti alla stessa disciplina.