

Problemi e prospettive dell'apprendistato

Alla vigilia di una nuova riforma

di Michele Tiraboschi

Riassunto: la necessità e il significato di una nuova riforma dell'apprendistato, secondo le linee di indirizzo contenute nella delega del cosiddetto «collegato lavoro», rispondono al fatto che ancora oggi in Italia questo istituto, decisivo per le prospettive occupazionali dei giovani e la qualità del lavoro, sia poco e male utilizzato. Da un lato, solo una delle tre tipologie contrattuali previste dalla legge Biagi, e cioè l'apprendistato professionalizzante, è pienamente operativa, mentre l'apprendistato per l'esercizio del diritto-dovere di istruzione e formazione e l'apprendistato di alta formazione stentano a decollare. Dall'altro lato, l'apprendistato è concepito e utilizzato come un semplice contratto di lavoro «flessibile», in cui la parte della formazione è del tutto accessoria e secondaria alla relazione lavorativa. Benché il legislatore stia tentando, da quasi quindici anni, di valorizzarne la valenza educativa e formativa, esso continua a essere utilizzato come uno strumento per reclutare giovane forza lavoro a basso costo, anche in virtù dei generosi incentivi economici e normativi previsti dalla legge. Si comprende così l'importanza di un progetto di riforma, come quello approvato dal Consiglio dei Ministri del 5 maggio 2010, che tuttavia, per poter realizzare i condivisibili obiettivi che si propone, dovrà ora ottenere un consenso non facile e non scontato dagli attori regionali e dalle parti sociali.

Parole chiave: Contratto di apprendistato; Incontro domanda-offerta di formazione; Inserimento lavorativo

Posizione del problema

Con l'articolo 1, comma 30, lettera c), della legge n. 247 del 2007 il Parlamento affidava al governo la possibilità di legiferare, previa intesa con le Regioni e le parti sociali, sui temi della formazione e dell'apprendistato. In virtù di tale delega, riattivata dalla recente legge n. 183 del 2010, il governo si appresta a varare una riforma dell'apprendistato, anche alla

luce della volontà di rilanciare l'istituto, espressa dalle Regioni e dalle parti sociali, oltre che dallo stesso governo, nell'intesa siglata il 27 ottobre 2010¹.

La necessità e il significato di una nuova riforma dell'apprendistato rispondono al fatto che ancora oggi in Italia questa fattispecie sia utilizzata poco e male: da un lato, solo una delle tre tipologie contrattuali previste dalla legge Biagi, e cioè l'apprendistato professionalizzante, è pienamente operativa, mentre l'apprendistato per l'esercizio del diritto-dovere di istruzione e formazione e l'apprendistato di alta formazione stentano a decollare. Dall'altro lato, l'apprendistato è concepito e utilizzato come un semplice contratto di lavoro, in cui la parte della formazione è del tutto accessoria e secondaria alla relazione lavorativa. Benché il legislatore stia tentando, da quasi quindici anni, di valorizzare la valenza educativa e formativa dell'apprendistato², esso continua a essere utilizzato come uno strumento per reclutare giovane forza lavoro a basso costo, anche in virtù dei generosi incentivi economici e normativi previsti dalla legge.

Con l'ormai prossima riforma il governo è chiamato a dare certezze sul complesso intreccio normativo che si è stratificato negli anni, a livello di legislazione nazionale, discipline regionali, normative contenute nei contratti collettivi di riferimento, ma anche pronunce della Corte costituzionale e della giurisprudenza in generale; complessità normativa e incerto riparto di competenze tra lo Stato e le Regioni che sono persino richiamati dall'intesa del 27 ottobre 2010 per il rilancio dell'apprendistato. L'intervento legislativo dovrà poi affrontare, tra gli altri, il tema degli incentivi economici e normativi, individuando target specifici di popolazione, e privilegiando, come già indicato dalle recenti leggi in materia di bilancio dello Stato, le tipologie di apprendistato sostanzialmente non operative, ossia quella per i minorenni, dai 15 ai 18 anni, e quella per l'alta formazione. Sul primo fronte, solo Lombardia, Veneto e Provincia di Bolzano hanno provveduto a sottoscrivere le necessarie intese con il Ministero del Lavoro e il Ministero dell'Istruzione, al fine di implementare la norma contenuta nell'articolo 48 del decreto legislativo n. 276 del 2003³. L'apprendistato alto resta invece sconosciuto nelle regioni meridionali mentre è stato disciplinato in modo completo in molte regioni del Nord. Le regioni del Centro hanno invece approvato una regolamentazione incompleta o comunque non operativa.

Alla luce di un quadro normativo così frammentato, e preso atto della lacunosa iniziativa delle regioni nel mettere a regime un sistema operativo di formazione professionale per gli apprendisti, il legislatore del 2008 era intervenuto con il decreto legge n. 112 ispirandosi al principio di sussidiarietà e alla necessità di valorizzare e rafforzare il ruolo della contrattazione collettiva e l'autonomia delle parti, per un decollo dell'apprendistato. In questa prospettiva si può leggere l'introduzione del comma 5-ter dell'articolo 49 e la modifica all'articolo 50 del decreto legislativo n. 276 del 2003 (vedi *infra* nel testo).

Oggi una nuova riforma dell'apprendistato non può che tornare a ispirarsi a quegli

¹ Per un approfondimento di dettaglio, si veda L. Rustico, M. Tiraboschi, *Apprendistato: intesa tra governo, Regioni e parti sociali*, «Guida al lavoro», n. 43, «Il Sole 24 Ore», 5 novembre 2010.

² Per la ricostruzione dell'attuale disciplina delle diverse tipologie di apprendistato vedi D. Pa-

pa, *Il contratto di apprendistato. Contributo alla ricostruzione giuridica della fattispecie*, Giuffrè, Milano, 2010 (Collana Adapt - Centro Studi Marco Biagi, 1).

³ Si vedano le intese richiamate in <www.fare-apprendistato.it>.

stessi principi, anche in forza di quanto previsto dalla lettera della stessa delega: ai sensi della lettera a), comma 33, dell'articolo 1 della già citata legge n. 247 del 2007, tra i principi e i criteri direttivi a cui il governo si sarebbe dovuto attenere, il primo è quello del «rafforzamento del ruolo della contrattazione collettiva nel quadro del perfezionamento della disciplina legale della materia». In altre parole, la delega del governo Prodi valorizza le dinamiche intersindacali, nella logica di un sistema di produzione del diritto di fonte eteronoma, per adeguare cioè la regolamentazione delle materie in esame alle esigenze del mercato del lavoro, e in particolare della categoria. Tanto più in un campo, come quello della formazione dei lavoratori, delle professionalità e dei mestieri, che si caratterizza per l'importanza di valorizzare le persone, in relazione ai peculiari contesti produttivi e territoriali.

Tra gli altri principi e criteri direttivi, la lettera b) del comma 33 del citato articolo 1 introduce un altro tema, quello degli *standard*, oggi centrale per il nostro sistema nazionale di formazione iniziale e continua, nell'ottica dell'apprendimento permanente.

Il governo, nell'intervenire sul disegno legislativo dell'apprendistato, dovrà quindi tenere conto della necessità di individuare «*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». Il tema degli *standard* è stato oggetto di attuale riflessione e dibattito a livello istituzionale con la recente ripresa, nel 2010, del «Tavolo Unico per la costruzione del sistema nazionale di *standard* minimi professionali, *standard* formativi e riconoscimento e certificazione degli *standard*», avviato nel lontano 2000, formalizzato nel 2006 e rimasto attivo per un biennio, fino al 2008, senza produrre alcun risultato operativo. Il tema è centrale, non solo in quanto oggetto di impegni presi dall'Italia in sede comunitaria, nell'ambito del processo di cooperazione europea in materia di istruzione e formazione, ma anche perché, a livello nazionale, intercetta il nodo strategico della divisione di competenze sui temi della formazione e del lavoro e porta a una riflessione, già ricordata, sul ruolo della contrattazione collettiva e delle relazioni industriali in materia di formazione. Come precisato dalla stessa legge n. 247 del 2007, il governo è chiamato a individuare degli *standard* di qualità della formazione in materia di:

- profili professionali, ossia l'esito del processo formativo, il mestiere;
- percorsi formativi, cioè quanto attiene alla parte didattica e alla relativa metodologia;
- certificazione delle competenze, maturate in tutti i contesti;
- validazione dei progetti formativi individuali;
- riconoscimento delle capacità formative delle imprese, da valorizzare come sedi formative.

La *ratio* della norma in esame è esplicitata con riferimento alla necessità di facilitare la mobilità degli apprendisti, anche grazie a un titolo con valore pubblico, riconosciuto sul territorio nazionale e anche in ambito europeo. A questo fine, secondo il legislatore del 2007, l'individuazione di requisiti minimi per l'erogazione della formazione formale avreb-

be potuto garantire l'offerta a tutti i giovani di una formazione vera, certificabile, di qualità. Questo passaggio tuttavia rivela una particolare confusione, che ha peraltro caratterizzato tutto lo sviluppo del dibattito istituzionale su questi temi, portando a sovrapporre le competenze del sistema di istruzione e formazione, riconducibili ad esempio al rilascio di un titolo di studio con valore pubblico, con quelle del mercato del lavoro, relative alla contrattazione collettiva e alla sua competenza nel regolare i profili professionali ai fini dell'inquadramento e della classificazione del personale disegnando così non solo i percorsi di carriera e i trattamenti retributivi dei lavoratori ma anche, più in generale, gli stessi modelli organizzativi di impresa a livello settoriale e merceologico.

Standard professionali e standard formativi

Il percorso istituzionale e il dibattito sul tema degli *standard* iniziarono ben oltre un decennio fa, in ragione della necessità di individuare criteri e metodi per garantire condizioni di eguaglianza su tutto il territorio nazionale, con riferimento al rilascio di qualifiche professionali, ossia titoli di studio del sistema di istruzione e formazione professionale.

Numerosi accordi furono firmati sia in sede di Conferenza Stato-Regioni che di Conferenza unificata, in materia di *standard* formativi e di certificazione delle competenze. Il 18 febbraio 2000 venne firmato il primo accordo Stato-Regioni avente a oggetto «l'individuazione degli *standard* minimi delle qualifiche professionali e dei criteri formativi e per l'accreditamento delle strutture della formazione professionale». Seguì l'accordo in Conferenza unificata del 19 giugno 2003 per la realizzazione nell'anno scolastico 2003-2004 di «un'offerta formativa sperimentale di istruzione e formazione professionale nelle more dell'emanazione dei decreti legislativi di cui alla legge 28 marzo 2003, n. 53, qualifiche professionali».

Nello stesso anno, l'art. 52 del decreto legislativo n. 276 del 2003 introdusse quello che ancora oggi è l'unico precetto normativo relativo al tema in oggetto, istituendo presso il Ministero del Lavoro il repertorio delle qualifiche professionali «predisposto da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e i rappresentanti della Conferenza Stato-Regioni». Il repertorio delle qualifiche professionali trovava invero spiegazione, nella legge Biagi, alla luce del precedente articolo 51 «Crediti formativi», dove si prevedeva, al comma 1, che «la qualifica professionale conseguita attraverso il contratto di apprendistato costituisce credito formativo per il proseguimento nei percorsi di istruzione e di istruzione e formazione professionale» e, al comma 2, che «entro dodici mesi dalla entrata in vigore del presente decreto, il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, e previa intesa con le regioni e le province autonome definisce le modalità di riconoscimento dei crediti di cui al comma che precede, nel rispetto delle competenze delle regioni e province autonome e di quanto stabilito nell'accordo in Conferenza unificata Stato-regioni-autonomie locali del 18 febbraio 2000 e nel decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza sociale del 31 maggio 2001». La lettera della legge faceva esplicito riferimento alla necessità di legare le qualificazioni professionali del

mercato del lavoro con i titoli di studio del sistema educativo di istruzione e formazione⁴ senza tuttavia confondere i due piani che sono e restano almeno concettualmente distinti (e cioè *standard* professionali da un lato, *standard* formativi dall'altro lato).

Recependo la necessità di attuare il «partenariato istituzionale per la definizione degli *standard* formativi minimi, a partire da quelli relativi alle competenze di base, al fine di consentire il riconoscimento a livello nazionale dei crediti, delle certificazioni e dei titoli, compresi i crediti acquisiti in apprendistato, anche ai fini dei passaggi dai percorsi formativi ai percorsi scolastici e viceversa, nonché per la definizione delle procedure relative alla determinazione e all'integrazione delle risorse, al monitoraggio e alla valutazione», di cui all'accordo 2003, la Conferenza Stato-Regioni siglò l'accordo del 15 gennaio 2004. A ciò seguì l'accordo firmato in Conferenza unificata il 28 ottobre 2004 per la certificazione finale e intermedia e il riconoscimento dei crediti formativi.

Questo ricco percorso era integralmente rivolto alla necessità di individuare *standard* che garantissero il diritto dei cittadini a vedersi rilasciati dei titoli di studio pubblici di livello regionale, con valenza e uguale qualità su tutto il territorio nazionale. Su un altro piano si è sempre posta, invece, la questione delle qualificazioni contrattuali, dei profili professionali e della definizione da parte dei contratti collettivi dei sistemi di classificazione e inquadramento professionale. Come a dire che, seppur nell'ottica dell'integrazione tra i due sistemi, sia necessario tenere distinto il caso di un percorso professionale in apprendistato che conduca al rilascio di un titolo di studio, come è quello dell'apprendistato per l'esercizio del diritto-dovere di istruzione e formazione e dell'apprendistato di alta formazione, e un percorso di apprendistato che conduca al riconoscimento di una qualificazione ai (soli) fini contrattuali (inquadramento e relativo trattamento economico). In linea di principio, nella prima ipotesi il controllo pubblico è d'obbligo, in quanto è un diritto individuale del cittadino vedersi riconosciuti i titoli di studio su tutto il territorio nazionale. Nel secondo caso, invece, là dove si faccia riferimento all'organizzazione del mercato del lavoro, alle professionalità, ai mestieri, ai processi produttivi, è più opportuno demandare la responsabilità di un intervento classificatorio all'autonomia delle parti.

Eppure nel 2006 l'avvio di un «Tavolo Unico per la costruzione del sistema nazionale di *standard* minimi professionali, *standard* formativi e riconoscimento e certificazione degli *standard*», pur avendo il merito di cercare di integrare le materie, nell'ottica di un sistema di apprendimento permanente, segnò una sostanziale inversione di rotta rispetto alla direzione intrapresa nel 2000 in Conferenza Stato-Regioni di tenere distinte le diverse tipologie di *standard*, mischiando piuttosto competenze e piani di ragionamento, come è eviden-

⁴ Ciò è stato riconosciuto anche dalla Corte costituzionale con la sentenza n. 176 del 10/14 maggio 2010, là dove richiama il diritto individuale soggettivo dell'apprendista di vedersi riconosciuti i crediti per la formazione svolta durante un contratto di apprendistato professionalizzante, con «formazione esclusivamente aziendale». A questo proposito, vedi M. Tiraboschi, *L'apprendistato professionalizzante dopo la sentenza n. 176/2010 della Consulta*, «Guida al Lavoro», n. 23, «Il Sole 24

Ore», 4 giugno 2010. Documentazione al riguardo anche in E. Bellezza, M.T. Cortese, L. Rustico (a cura di), *L'apprendistato dopo la sentenza della Corte costituzionale n. 176 del 2010*, «Bollettino Speciale Adapt», n. 21, 15 giugno 2010, <www.adapt.it>; E. Carminati, L. Rustico (a cura di), *L'apprendistato dopo l'intervento della Corte costituzionale: una sentenza che non fa chiarezza*, «Bollettino Speciale Adapt», n. 18, maggio 2010, <www.adapt.it>.

te dal nome stesso del Tavolo. Il Tavolo incaricò ISFOL e tecnostruttura delle Regioni di rappresentare lo stato dell'arte in materia di *standard*, sia delle prassi sia della produzione normativa e regolamentare, e di avviare una sperimentazione per la produzione di *standard* professionali nell'ambito dei settori del metalmeccanico e del turismo. La sperimentazione fu ripresa nel 2010 con il fine di definire gli *standard* professionali nelle aree della chimica, delle produzioni alimentari e del TAC sistema moda.

Nello stesso anno, tuttavia, il senso di marcia fu riportato nella direzione ante 2006, quando le Regioni, tutte le parti sociali e il governo firmarono un'intesa contenente le Linee guida per la formazione nel 2010⁵, un accordo che detta i principi, i criteri e le direzioni in cui lavorare nel campo della formazione in vista dell'uscita dalla crisi.

Le linee guida riportano chiarezza nella discussione su *standard* e apprendistato, separando il tema degli *standard* professionali da quello degli *standard* di certificazione pur nella ottica di un loro inevitabile raccordo.

Nella premessa dell'intesa del febbraio 2010 «le parti si impegnano a convergere entro il primo semestre del 2011, in una ottica di innalzamento della qualità della offerta formativa e nella prospettiva del necessario raccordo con il sistema dei servizi pubblici e degli altri servizi competenti al lavoro di cui al decreto legislativo n. 181/2000, verso un sistema nazionale di *standard* professionali a conclusione del tavolo nazionale a ciò dedicato e di certificazione delle competenze». In questo passaggio è chiaro che gli *standard* professionali si riferiscono alla competenza degli attori del mercato del lavoro, visto ad esempio il riferimento ai servizi competenti al lavoro di cui al decreto legislativo n. 181 del 2000 e alla prospettiva di *placement*. Al quinto punto delle linee guida, invece, l'intesa prevede la «definizione, a partire dalle esperienze già presenti a livello regionale, in via sperimentale per il 2010, di un sistema di accreditamento su base regionale e secondo *standard* omogenei condivisi a livello nazionale di 'valutatori/certificatori' valorizzando il ruolo delle parti sociali e dei loro organismi bilaterali». L'intesa qui fa riferimento alla necessità di definire degli *standard* per la certificazione di competenze acquisite in qualsiasi contesto di apprendimento, formale, non formale o informale, compresa la formazione sul lavoro, da registrarsi sul Libretto Formativo, introdotto dall'articolo 2 del decreto legislativo n. 276/2003. Le parti firmatarie concordano cioè sulla necessità di garantire un sistema che permetta di riconoscere, valutare e certificare «le effettive competenze dei lavoratori comunque acquisite, in modo da rafforzare la trasparenza e la migliore informazione nel mercato del lavoro, da accrescere la capacità di offerta sul mercato del lavoro, da migliorare l'incontro tra domanda e offerta e da stimolare la ricerca delle più utili attività formative».

Standard e riforma dell'apprendistato

Avendo in mente questi presupposti e la necessità di fare chiarezza nel sistema, il legislatore della prossima riforma dovrà intervenire sull'apprendistato, anche con riferimento al

⁵ Cfr. l'intesa del 17 febbraio 2010 tra governo, Regioni e parti sociali rilanciata dalla successiva intesa del 20 aprile 2011 tra governo e Regioni

che estende la validità dell'accordo dal 2010 fino al 2012 (entrambe le intese sono reperibili in <www.fareapprendistato.it>).

tema degli *standard*, possibilmente tendendo separate le varie tipologie: professionali, formativi e di certificazione, là dove i primi sarebbero materia della contrattazione collettiva, i secondi e i terzi sarebbero oggetto di disciplina da parte del soggetto pubblico regionale.

Sempre nel 2010, alle linee guida fece seguito l'intesa del 27 ottobre per il rilancio dell'apprendistato, che pure richiama la necessità di chiarire il riparto di competenze tra Stato e Regioni in materia di formazione per l'apprendistato. Le parti, al fine di dare nuovo impulso all'occupazione giovanile e immediata certezza a lavoratori e imprese relativamente al quadro giuridico di riferimento, aprono una fase di transizione di dodici mesi, in attesa della definizione di una revisione e di un definitivo chiarimento della normativa vigente. L'intesa definisce un quadro normativo transitorio per l'apprendistato professionalizzante, confermando l'«operatività dell'apprendistato professionalizzante, come disposto dai commi 5 e 5 bis dell'articolo 49 del decreto legislativo n. 276 del 2003, con particolare riferimento alla funzione surrogatoria dei contratti collettivi nazionali di lavoro e degli accordi interconfederali là dove la Regione non abbia regolamentato la materia d'intesa con le associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale». Le parti concordano altresì «di confermare, per le ipotesi di cui al comma 5 ter dell'articolo 49 del decreto legislativo n. 276 del 2003, in materia di formazione esclusivamente aziendale, e alla luce della sentenza n. 176 del 2010 della Corte costituzionale, le previsioni contenute nei contratti collettivi e negli accordi interconfederali che hanno disciplinato l'apprendistato professionalizzante anche in applicazione di detto comma, che rimangono valide per le Regioni che non hanno già provveduto a definire compiutamente la normativa ai sensi dell'articolo 49, commi 5 e 5 ter, del citato decreto legislativo n. 276 del 2003».

Se questo sarà il quadro normativo vigente nel periodo di transizione identificato dalle parti, la nuova riforma dovrà ispirarsi ai principi contenuti nella delega del 2007 che «con riferimento all'apprendistato professionalizzante» disponeva che il governo provvedesse all'«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» (lettera c) del comma 33 articolo 1 della legge n. 247 del 2007). Si richiedeva cioè di garantire a tutti uguali diritti (attraverso la determinazione di livelli essenziali delle prestazioni), e che la disciplina fosse attuata in modo uniforme e immediatamente su tutto il territorio nazionale, cosa che non può certo provenire dal collage di diverse discipline regionali, bensì dai contratti collettivi nazionali.

Infine, la lettera d) del comma 33 dell'articolo in esame prevedeva l'adozione di misure volte ad assicurare il corretto utilizzo dei contratti di apprendistato, spesso, invece, scelto dalle imprese soltanto per i vantaggi normativi ed economici che la legge prevede. Tale necessità si comprende, peraltro, osservando lo stato dell'arte sull'utilizzo dell'apprendistato in Italia fotografato dai preziosi rapporti di monitoraggio a cura dell'ISFOL.

Il significato di una nuova riforma

La volontà di rilanciare l'apprendistato poggia sulla diffusa consapevolezza della condizione di incertezza e spiazzamento in cui si trovano i giovani italiani, in seguito a scelte educative e formative spesso inconsapevoli, disorientate, viziate da false rappresentazioni del

mercato del lavoro, disallineate rispetto alle sue tendenze. Pochi semplici dati rendono l'idea dell'inadeguatezza e del ritardo dei giovani italiani rispetto ai coetanei di altri paesi: in media, in Italia l'età del primo impiego è 22 anni, contro i 16,7 anni dei tedeschi, i 17 degli inglesi e i 17,8 dei danesi. In media, in Italia, pochi giovani lavorano durante il percorso scolastico: meno di 1 su 5 al Nord e al Centro (rispettivamente il 19,6% e il 17,5%) e solo il 9,2% nel Mezzogiorno. La maggior parte dei giovani (il 65,8%) si iscrive all'università, laureandosi poi con grave ritardo, in media a 27-28 anni, facendo così crollare i tassi di attività dei giovani italiani rispetto ai coetanei europei. Peraltro, l'OCSE stima che nel nostro paese circa il 24% dei giovani tra i 14 e i 29 anni non è ufficialmente né occupato, né coinvolto in percorsi di istruzione e formazione, facendo registrare una media del 13% di giovani «né-né» che è pari al 5,4% della popolazione dei ragazzi in età del diritto-dovere di istruzione e formazione. Se osserviamo le carriere scolastiche, emerge un altro preoccupante problema, di cui poco si parla, e cioè quello del disadattamento scolastico, che porta un ragazzo su cinque in Italia ad abbandonare la scuola, contro una media europea del 15% circa⁶.

La grave situazione sin qui descritta è causa del fenomeno del cosiddetto disallineamento tra domanda e offerta di competenze: in uscita dai percorsi scolastici e universitari, i giovani si presentano sul mercato del lavoro con competenze di scarso rilievo, e comunque già obsolete per il mercato del lavoro, proprio perché sviluppate in contesti lontani dall'esperienza reale del mondo produttivo, poco caratterizzati da incontro, alternanza, contaminazione e integrazione tra attività di formazione e lavoro.

In Italia questo modo di concepire la separazione tra mondo dell'istruzione e formazione e mercato del lavoro è senz'altro, almeno in parte, retaggio del noto pregiudizio culturale che vuole che chi studia non lavori e che chi lavora non studi. Questo fenomeno potrebbe concorrere a spiegare la condizione di disagio dei giovani nel mercato del lavoro e la loro difficoltà a inserirsi in percorsi lavorativi qualificanti e con buone prospettive occupazionali e di crescita professionale, nonché il parallelo rischio di restare imprigionati, anche per anni, nel limbo di stage reiterati o lavori occasionali, saltuari e, cosa ben più grave, privi di qualsiasi contenuto formativo.

Rispetto ai problemi richiamati, i paesi più virtuosi in Europa – Olanda, Germania, Finlandia, Danimarca – sono gli stessi che da anni adottano sistemi educativi e formativi basati sull'alternanza scuola/lavoro e che offrono ai loro giovani percorsi differenziati non solo nei contenuti, ma anche nelle metodologie didattiche, nella progettazione della formazione e nella scelta delle sedi ad essa deputate, sempre più legate al lavoro e alle imprese, a tutte le età. L'apprendistato è lo strumento che, in questi e altri paesi, sintetizza virtuosamente formazione e lavoro, donando preziose occasioni di sviluppo delle competenze, a partire da quella, sempre più importante, di apprendere ad apprendere: una premessa alla sfida dell'«occupabilità» delle persone, lungo tutto l'arco della vita.

Alla luce di questo complesso scenario si può meglio comprendere la volontà degli attori sociali italiani, confermata anche in un anno di crisi come il 2010, di riconoscere nell'apprendistato un'occasione educativa e formativa per molti giovani, e di rilanciarlo qua-

⁶ Ampia documentazione in <www.adapt.it>, Indice A-Z, voce *Istruzione, formazione, lavoro*, e in

Osservatorio Adapt su *Istruzione, formazione, lavoro*.

le prezioso strumento, antico e allo stesso tempo moderno, che, integrando formazione e lavoro, insegni ai giovani un mestiere e li accompagni nel delicato e spesso turbolento percorso di ingresso nel mondo del lavoro.

È questo uno dei messaggi di *Italia 2020: piano d'azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro*⁷, il documento programmatico firmato il 23 settembre 2009 dai ministri Sacconi e Gelmini, in cui si affermava che «lungi dall'essere un 'semplice' contratto di lavoro, l'apprendistato rappresenta in effetti un innovativo strumento di *placement*, fondato sulla integrazione tra sistema educativo e formativo e mercato del lavoro, che supera la vecchia, quanto artificiosa distinzione tra formazione 'interna' e formazione 'esterna' all'impresa e consente ai giovani un rapido e stabile ingresso nel mondo del lavoro». Sempre meno, infatti, si parla di «contratto di apprendistato», per far spazio alla parola «apprendistato», nome che rappresenta uno strumento ricco di storia, tradizione e promesse per il futuro delle relazioni di lavoro.

Un preciso impegno a collaborare per il rilancio dell'apprendistato è stato poi formalizzato nelle già citate «Linee guida per la formazione nel 2010», che richiamavano l'apprendistato «in una logica di *placement*, volta cioè ad ottimizzare un incontro dinamico e flessibile tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rendere più efficiente il raccordo e, là dove opportuna, l'integrazione tra il sistema educativo di istruzione e formazione e il mercato del lavoro, in modo da rispondere alla domanda di competenze da parte dei settori e dei territori in cui le imprese operano»⁸.

Infine, lo storico e già più volte citato accordo del 27 ottobre 2010, tra governo, Regioni, Province autonome e parti sociali, per il rilancio dell'apprendistato, che, per la prima volta dopo quasi un decennio, ha visto concordi tutti gli attori interessati alla regolamentazione dell'istituto attraverso un'intesa volta a definire percorsi formativi maggiormente effettivi e più aderenti a un'idea dell'apprendistato come principale leva di *placement* nell'incontro dinamico tra la domanda e l'offerta di lavoro.

Rilanciare tutte e tre tipologie di apprendistato della riforma Biagi

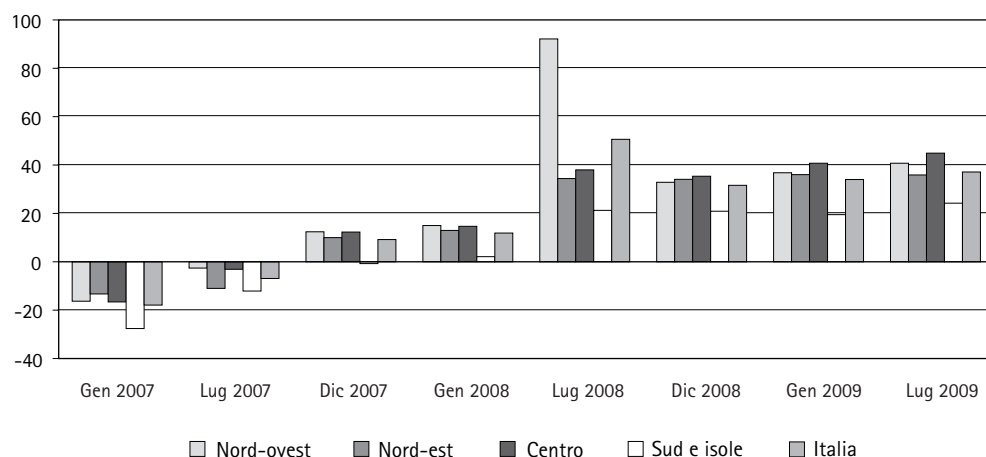
Nonostante le grandi potenzialità del contratto di apprendistato e la condivisa volontà di rilanciarlo e valorizzarlo quale leva di *placement* per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, a distanza di quasi dieci anni dalla riforma Biagi ancora il 30% circa dei contratti di apprendistato è stipulato secondo la disciplina della legge Treu, operativa in via residua-

⁷ Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, *Italia 2020: piano d'azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro*, 23 settembre 2009, <www.adapt.it>, Indice A-z, voce *Istruzione, formazione, lavoro*.

⁸ Intesa tra governo, Regioni, Province autonome e parti sociali, *Linee guida per la formazione nel 2010*, 17 febbraio 2010, in <www.adapt.it>, Indice A-z, voce *Istruzione, formazione, lavoro*. Per un commento vedi E. Bellezza, L. Rustico, *Formazione nel 2010: ecco le linee guida dell'Italia*, «Bollettino Speciale Adapt», n. 6, 18 febbraio 2010, <www.adapt.it>.

le in attesa della piena attuazione della riforma medesima. L'XI Rapporto di monitoraggio ISFOL rileva infatti che gli apprendisti assunti nel 2009 ai sensi del d.lgs. n. 276/2003 – in particolare in apprendistato professionalizzante ex art. 49 – sono il 72,2% del totale, seppur con un significativo aumento di ben 10 punti percentuali rispetto all'anno precedente,

Figura 1. Rappresentazione del differenziale tra contratti di apprendistato professionalizzante ed ex l. n. 196/1997 dal 2007 al 2009 per macroarea geografica



Fonte: ISFOL, Monitoraggio sull'apprendistato, XI Rapporto

Tabella 1. Apprendisti occupati nei tre principali comparti (v.a., variazione % rispetto all'anno precedente e composizione %. Anni 2006–2009)

Comparto	2006	2007	2008	2009*
Artigianato	220.794	228.753	217.577	187.945
Industria	120.900	137.758	145.617	129.687
Terziario	241.758	268.220	279.685	270.431
Totale	583.452	634.731	642.879	588.063
Incremento % su anno precedente				
Artigianato	-1,2	+3,6	-4,9	-13,6
Industria	+5,1	+13,9	+5,7	-10,9
Terziario	+8,1	+10,9	+4,3	-3,3
Totale	+3,8	+8,8	+1,3	-8,5

* Dato provvisorio

Fonte: ISFOL, Monitoraggio sull'apprendistato, XI Rapporto

il 2008, quando solo il 62,3% degli apprendisti risultava assunto ex art. 49, contro il 37,7% assunto in base alla normativa del Pacchetto Treu. L'XI Rapporto di monitoraggio ISFOL chiarisce inoltre che il passaggio dalla vecchia alla «nuova» disciplina pare essere più rapido nelle regioni del Centro Italia, allineato alla media nazionale al Nord, più lento al Sud.

Una delle ragioni di tale ritardo nell'attuazione della riforma Biagi, oltre a quelle già individuate in apertura, risiede certamente nel mancato o parziale recepimento della disciplina ad opera di alcuni contratti collettivi nazionali di lavoro, in particolare del settore artigiano, ove il 60% degli apprendisti è assunto ancora ex l. n. 196/1997, percentuale che crolla al 13,8% nell'industria e al 12,8% nel terziario.

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

L'apprendistato per l'esercizio del diritto-dovere di istruzione e formazione, se da un lato è certamente uno degli istituti più innovativi introdotti dalla riforma Biagi, dall'altro è stato anche uno dei più sfortunati, paralizzato, almeno fino a pochi mesi fa, dall'inerzia delle Regioni⁹. Pensato per offrire ai giovanissimi una valida alternativa rispetto al tradizionale canale di istruzione e formazione scolastica, questo contratto consente ai giovanissimi – ragazzi tra i 15 e i 18 anni – di conseguire una qualifica professionale triennale tramite un percorso che valorizza la capacità educativa e formativa del lavoro, in dialogo con la scuola. Nella logica della riforma Biagi, l'apprendistato di primo livello è uno strumento volto ad accompagnare la crescita personale e professionale dei minori che scelgono di abbandonare la scuola e, per contro, di non lavorare: sono in Italia circa 126.000, il 5,4% del totale della popolazione di riferimento, i giovanissimi tra i 14 e i 17 anni che non sono inseriti in nessun percorso di istruzione e formazione, né lavorano regolarmente¹⁰. L'apprendistato-scuola ha anche l'obiettivo di rispondere al disagio di quei ragazzi che, pur restando tra i banchi, non trovano nei paradigmi educativi della scuola italiana concrete e positive risposte, o anche solo una guida, per sviluppare un percorso formativo coerente rispetto ai propri talenti e ai futuri sbocchi occupazionali.

Dopo anni di inerzia da parte di tutte le Regioni, solo la Lombardia¹¹, a settembre del 2010, e il Veneto¹², nel marzo 2011, hanno concluso le apposite intese, necessarie per l'at-

⁹ È disciplinato dall'art. 48, d.lgs. n. 276/2003. Per un'analisi critica dell'istituto vedi G. Bertagna, *L'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione*, «Diritto delle relazioni industriali», n. 4, 2008; S. D'Agostino, *L'apprendistato di primo livello: problemi e prospettive*, «Diritto delle relazioni industriali», n. 4, 2008.

¹⁰ Sul tema vedi E. Bellezza, L. Rustico (a cura di), *L'esercito dei dispersi: 126 mila ragioni per rilanciare l'apprendistato di primo livello*, «Bollettino Speciale Adapt», n. 4, 26 gennaio 2010.

¹¹ Per una ricostruzione del percorso che ha

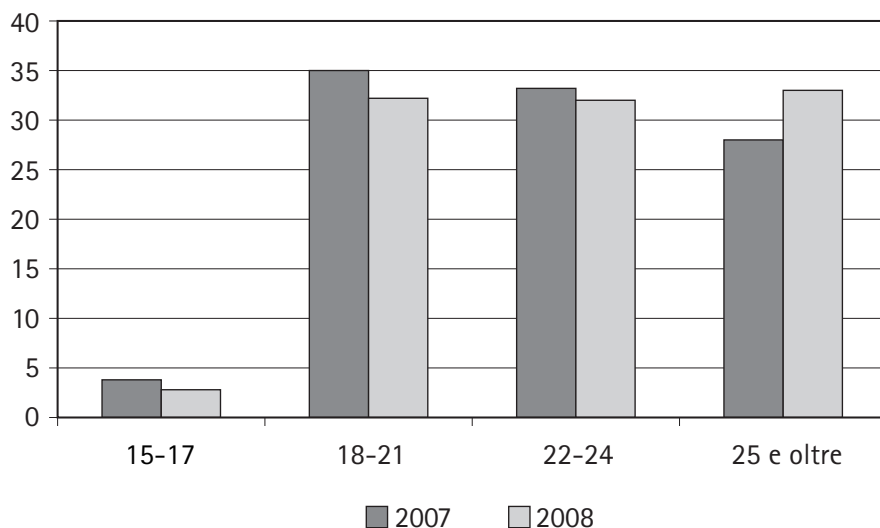
portato alla firma dell'accordo, cfr. S. Facello, L. Petruzzo (a cura di), *Fare scuola in apprendistato: nuove opportunità in Lombardia*, «Bollettino Speciale Adapt», n. 30, 1° ottobre 2010. Un commento tecnico in M. Tiraboschi, *Lombardia apripista per l'apprendistato di primo livello*, «Guida al lavoro», n. 39, «Il Sole 24 Ore», 8 ottobre 2010.

¹² Per un approfondimento, E. Carminati, L. Rustico, *Regione Veneto: al via l'apprendistato-scuola*, «Guida al Lavoro», n. 16, «Il Sole 24 Ore», 15 aprile 2011.

tivazione dell'apprendistato «di primo livello», con il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e con quello dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, sentite le parti sociali. Le intese sottoscritte si pongono l'obiettivo primario di mettere in virtuosa comunicazione due mondi fino ad ora nettamente separati, quello della scuola e quello del lavoro, al fine di permettere il conseguimento di un titolo triennale secondo una modalità innovativa, che valorizza l'ambiente di lavoro come luogo formativo. La scuola si fa impresa e l'impresa si fa scuola, come avviene già in molti paesi europei – Danimarca, Germania, Austria, Svizzera – che sono gli stessi che registrano oggi i più bassi tassi di disoccupazione e di dispersione giovanile; lo stesso avviene, peraltro, da anni nella Provincia autonoma di Bolzano, che ha sviluppato in materia una significativa e positiva esperienza¹³.

I dati diffusi dall'ultimo monitoraggio ISFOL rivelano una presenza minima di minori tra gli assunti in apprendistato, pari nel 2008 al 2,8% del totale degli apprendisti, in calo rispetto al 2007, e riconducibile unicamente al modello Treu, stante la totale mancata attuazione – almeno fino al settembre 2010 – dell'art. 48 del d.lgs. n. 276/2003. Spicca positivamente, come anticipato, il dato della Provincia autonoma di Bolzano, unica nel 2008 ad aver attivato il canale del diritto-dovere, con una presenza di minori pari al 36,2% del totale, sintomo del successo dell'istituto.

Figura 2. Composizione % per classi di età degli apprendisti occupati.
Anni 2007 e 2008



Fonte: ISFOL, Monitoraggio sull'apprendistato, XI Rapporto

¹³ Vedi B. Winkler, A. Pietrocarlo (a cura di), *L'apprendistato nella provincia autonoma di Bol-*

zano, «Bollettino Speciale Adapt», n. 14, 13 aprile 2010, in <www.adapt.it>.

L'apprendistato di alto livello

L'art. 50 del d.lgs. n. 276/2003 disciplina un altro istituto innovativo, l'apprendistato cosiddetto di alto livello, che consente a un giovane, maggiorenne e fino ai 29 anni, di acquisire un titolo di studio di livello secondario o terziario (universitario, di alta formazione, per la specializzazione tecnica superiore o un dottorato di ricerca), mediante una formazione che integra la frequenza di corsi presso università o altre istituzioni formative alla presenza e allo svolgimento di attività lavorativa in azienda¹⁴.

L'idea di fondo è la medesima che ha ispirato l'introduzione della tipologia in diritto-dovere, ossia mettere in comunicazione il mondo del lavoro e quello dell'istruzione, così da fornire ai giovani non solo contenuti teorici e astratti, ma anche una formazione pratica e *on-the-job*. L'obiettivo ulteriore è quello di anticipare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, costruendo percorsi formativi solidi, tali da garantire loro la massima occupabilità e adattabilità futura. Le aziende hanno infatti la possibilità di indirizzare il percorso formativo dell'apprendista, così da renderlo del tutto corrispondente al profilo professionale di cui necessitano e che spesso faticano a reperire nel mercato. Nel complesso, l'apprendistato di alto livello, cosiddetto «di terzo tipo», può certamente contribuire a elevare il livello di qualità delle competenze del personale e a investire in giovani talenti, a loro volta fidelizzati rispetto a chi crede in loro e nel loro futuro.

La collaborazione virtuosa e l'interazione tra sistema produttivo e sistema formativo potrebbero, infine, consentire di superare il disallineamento tra domanda e offerta di lavoro, marcato anche ad alti livelli, sviluppando gradualmente un'offerta formativa moderna, che miri a far maturare le giuste e nuove competenze per i nuovi lavori.

Anche in questo caso la legge demanda alle Regioni la regolamentazione dei profili formativi e della durata del contratto, d'accordo con le parti sociali, con le università e con le altre istituzioni formative. Tuttavia, la stessa norma – art. 50 d.lgs. n. 276/2003 – stabilisce che, in caso di assenza di regolamentazione regionale, l'attivazione dell'alto apprendistato sia rimessa ad apposite convenzioni stipulate direttamente tra il singolo datore di lavoro e l'istituzione formativa prescelta, superando così l'ostacolo dell'inerzia delle Regioni.

L'XI Rapporto di monitoraggio ISFOL sottolinea che il ricorso a questa tipologia contrattuale, nonostante le grandi potenzialità e l'immediata applicabilità, è ancora scarso, pur alla luce della soddisfazione manifestata dalle parti contraenti per i risultati ottenuti nella sperimentazione che ha portato alla stipula di circa mille contratti in quasi cinque anni. Numeri, quelli italiani, ancora lontanissimi rispetto a quelli di paesi come la Francia o la Germania, che hanno da tempo abbattuto la resistenza culturale verso il sistema dell'alternanza scuola/lavoro, valorizzato quale strumento prezioso per la formazione delle persone in grado di aumentare la crescita e la competitività.

¹⁴ Art. 50, d.lgs. n. 276/2003. Per un approfondimento vedi P. De Vita, R. Di Toma, L. Rustico, S. Spattini (a cura di), *L'apprendistato di alta forma-*

zione, «Bollettino Speciale Adapt», n. 28, 21 luglio 2010.

L'apprendistato professionalizzante

L'art. 49 del d.lgs. n. 276/2003 disciplina l'apprendistato professionalizzante, il più simile al precedente modello Treu, che consente ai giovani tra i 18 e i 29 anni di conseguire una qualificazione professionale ai fini contrattuali, attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali. Il programma formativo del giovane è individuato nel cosiddetto piano formativo individuale, documento da allegare al contratto, che anticipa e illustra il percorso che il giovane seguirà in coerenza con gli obiettivi professionali e personali da raggiungere.

Come già osservato, l'apprendistato professionalizzante è oggi mediamente il più diffuso, anche se il suo utilizzo è complicato e frenato dal rebus di competenze che il legislatore del 2003 ha ripartito tra Stato, Regioni e parti sociali. Scelta questa necessaria e obbligata alla luce del nuovo riparto definito dalla riforma del titolo V della Costituzione, in virtù del quale compete alle Regioni tutto ciò che afferisce alla materia della formazione, allo Stato ciò che invece riguarda il rapporto di lavoro, senza trascurare la necessità di riconoscere uno spazio di autonomia alle parti sociali.

Il comma 5 dell'art. 49 affida così la regolamentazione dei profili formativi dell'istituto alle Regioni e alle Province autonome, d'intesa con le associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano regionale, nel rispetto dei criteri e dei principi direttivi enunciati dalla norma stessa.

Preso atto dell'iniziale – e in molti casi duratura – inerzia della maggior parte delle Regioni, alcune delle quali mai arrivate a emanare la relativa legge di attuazione o intervenute in maniera frammentaria e il più delle volte incompleta, il legislatore nel 2005 – ad opera dell'art. 23, comma 2, d.l. 14 marzo 2005, n. 35 – ha in un primo tempo introdotto il comma 5-bis, il quale autorizza la contrattazione collettiva, in via sussidiaria e cedevole rispetto alla normativa regionale, a definire i profili formativi.

Un ulteriore ostacolo, tuttavia, all'effettiva attuazione dell'istituto era ed è rappresentato dall'inadeguatezza e dalla carenza dell'offerta formativa pubblica. L'ultimo Rapporto di monitoraggio ISFOL registra che ancora oggi solo poco più del 26% degli apprendisti riceve una qualche forma di formazione pubblica.

Per questo motivo, il legislatore è intervenuto una seconda volta, nel 2008, introducendo l'ipotesi dell'apprendistato professionalizzante con formazione esclusivamente aziendale, che valorizza la capacità formativa dell'azienda affidando a questa la possibilità di gestire interamente, al suo interno o all'esterno, la formazione dell'apprendista¹⁵. La Corte costituzionale – con sentenza n. 176 del maggio 2010 – ha tuttavia parzialmente ridimensionato la portata dell'intervento legislativo da ultimo richiamato. In particolare, ha affermato che, anche in caso di formazione esclusivamente aziendale, deve essere riconosciuto alle Regioni un ruolo rilevante, di stimolo e di controllo dell'attività formativa¹⁶.

¹⁵ Art. 49, comma 5-ter, d.lgs. n. 276/2003 introdotto dall'art. 23, comma 2, del d.l. 25 giugno 2008, n. 112. Per un approfondimento vedi M. Tiraboschi, *Apprendistato professionalizzante: il canale della formazione aziendale*, in Id. (a cura di),

La riforma del lavoro pubblico e privato e il nuovo welfare, Giuffrè, Milano, 2008.

¹⁶ Vedi M. Tiraboschi, *L'apprendistato professionalizzante dopo la sentenza n. 176/2010 della Consulta*, «Guida al Lavoro», n. 23, «Il Sole 24 Ore»,

Tabella 2. Indicatori dell'attività di formazione pubblica per apprendisti realizzata nell'anno 2008 (v.a. e %)

Regioni	Iscritti	% iscritti/ occupati (a)	Apprendisti che hanno terminato	% apprendisti che hanno terminato
Piemonte	25.070	46,0	17.016	67,9
Valle d'Aosta	815	45,8	210	25,8
Lombardia	45.282	37,5	39.085	86,3
Prov. Bolzano	3.970	81,9	(b) 1.301	32,8
Prov. Trento	4.770	63,4	3.968	83,2
Veneto	5.230	6,7	2.857	54,6
Friuli-Venezia Giulia	11.900	91,7	(b) 3.279	27,6
Liguria	3.773	19,6	3.079	81,6
Emilia-Romagna	42.310	69,1	28.959	68,4
Toscana	8.585	15,3	4.663	54,3
Umbria	2.234	13,2	1.414	63,3
Marche	5.261	18,1	3.881	73,8
Lazio	106	0,2	91	85,8
Abruzzo	1.555	11,9	1.139	73,2
Molise	461	24,2	192	41,6
Campania	1.600	6,8	1.380	86,3
Puglia	5.234	15,8	4.794	91,6
Basilicata	378	12,2	305	80,7
Calabria	(c) 935	11,1	–	–
Sicilia	–	–	–	–
Sardegna	126	1,1	56	44,4
Nord-Ovest	74.940	38,2	59.390	79,3
Nord-Est	68.180	41,4	40.364	59,2
Centro	16.186	10,0	10.049	62,1
Sud e isole	10.289	10,9	7.866	76,5
Italia	169.595	26,3	117.669	69,4

(a) I dati sull'occupazione sono quelli dell'INPS (media 2008); nel calcolare la quota percentuale per macroarea sono state considerate solo le regioni per le quali sono pervenuti i dati sugli apprendisti partecipanti alla formazione.

(b) Il dato si riferisce agli apprendisti che hanno completato l'intero percorso pluriennale di formazione o che lo hanno interrotto.

(c) Il dato è stato calcolato come quota parte del totale degli apprendisti iscritti nel biennio 2008-2009.

Fonte: ISFOL, Monitoraggio sull'apprendistato, XI Rapporto

4 giugno 2010. Documentazione al riguardo anche in E. Bellezza, M.T. Cortese, L. Rustico (a cura di), *L'apprendistato dopo la sentenza della Corte costituzionale n. 176 del 2010*, «Bollettino Speciale Adapt», n. 21, 15 giugno 2010; E. Carminati, L. Ru-

stico (a cura di), *L'apprendistato dopo l'intervento della Corte costituzionale: una sentenza che non fa chiarezza*, «Bollettino Speciale Adapt», n. 18, 27 maggio 2010.

Tale pronuncia ha generato ulteriore confusione, soprattutto tra le parti sociali, e ha provocato preoccupazione rispetto alla sorte degli accordi nel frattempo intervenuti per disciplinare la fattispecie con formazione esclusivamente aziendale e dei contratti di lavoro di conseguenza stipulati.

Parziale conforto è arrivato dall'intesa sull'apprendistato sottoscritta tra governo, Regioni e parti sociali lo scorso 27 ottobre 2010, che ha tra l'altro confermato, per le ipotesi di formazione esclusivamente aziendale, le previsioni contenute nei contratti collettivi e negli accordi interconfederali che hanno disciplinato l'apprendistato professionalizzante, che rimangono valide per le Regioni che non abbiano già provveduto a definire compiutamente la normativa ai sensi dell'articolo 49, commi 5 e 5-ter, del decreto legislativo n. 276 del 2003. L'intesa ha peraltro introdotto una significativa novità per le imprese multilocalizzate, prevedendo che in questi casi si applichi la normativa regionale della Regione dove l'impresa ha la sede legale, secondo le modalità già chiarite dalla nota circolare del Ministero del Lavoro del 17 settembre 2008.

La complessità del quadro descritto consente di comprendere l'importanza strategica e la necessità di una riforma che lo componga, e che davvero e finalmente consenta all'apprendistato di decollare. Che una riforma di semplificazione e maggiore agibilità dell'istituto sia possibile lo dimostra ora il testo unico in materia di apprendistato, approvato dal Consiglio dei Ministri del 5 maggio 2011, su cui Regioni e parti sociali sono ora chiamate a esprimere il proprio consenso come espressamente previsto dai criteri di delega. Dovremo pertanto attendere i prossimi mesi per capire se il percorso intrapreso nell'ottobre 2010, con l'intesa sull'apprendistato, rappresenti la tappa finale per fare dell'apprendistato uno strumento strategico per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro e per la produttività del lavoro stesso.

Prospettive evolutive

Di fronte all'emergenza della disoccupazione giovanile, e alla necessità di rilanciare la competitività del nostro paese sui mercati internazionali, la sfida, per l'Italia così come per altri paesi¹⁷, è comprendere che l'apprendistato è il vero e privilegiato canale d'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro e, allo stesso tempo, la vera formazione in alternanza attraverso cui preparare i giovani d'oggi per i mercati di domani.

Gli interventi legislativi sono certamente necessari, al fine di garantire le condizioni di maggiore chiarezza istituzionale possibile, con riferimento, ad esempio, al riparto di competenze Stato-Regioni. Ma non saranno sufficienti, se le parti sociali, le imprese, le scuole e le università e, non ultimi, i giovani e le loro famiglie continueranno a perpetuare modelli educativi e formativi che ormai appartengono al passato. In particolare, non appare più sostenibile concepire i percorsi di vita secondo la scansione studio-lavoro-pensione: oggi l'apprendimento e le occasioni di formazione devono necessariamente accompagnare tut-

¹⁷ A. Laurent, *Apprentissage – Séduisante mirage*, «L'Express», 20 aprile 2011, <www.fareapprendistato.it>.

to l'arco della vita di una persona, intrecciandosi e integrandosi con il percorso lavorativo e professionale. Questi cambiamenti, di natura culturale, richiederanno molto tempo, e non potranno certo realizzarsi senza un adeguamento del denso tessuto di attori del mercato del lavoro. Le parti sociali, i protagonisti delle relazioni industriali, sono quindi chiamati ad accompagnare questi lenti processi, cogliendo le sfide e le opportunità insite nei grandi cambiamenti, come quello che vede la formazione come una delle principali leve per costruire le relazioni del mercato del lavoro di domani. Al fine di sostenere questi soggetti, fornendo supporto operativo e concreto, è necessaria innanzi tutto un'informazione completa e corretta sui temi sin qui analizzati. Con riferimento all'apprendistato, il portale <www.fareapprendistato.it>, realizzato in cooperazione con Adapt (<www.adapt.it>), ha il preciso scopo di promuovere e supportare l'effettiva e corretta implementazione in Italia dell'apprendistato, valorizzandone in particolare la valenza educativa e formativa, attraverso la diffusione di una completa e corretta informazione sullo sviluppo della materia, sia da un punto di vista giuslavoristico, sia con riferimento ai profili formativi. È questo un esempio concreto di come i processi di riforma legislativa possano essere accompagnati, anche in modo innovativo, con il supporto delle nuove tecnologie, offrendo piattaforme di scambio e confronto tra le parti coinvolte, al di là dei lenti e complessi processi di intervento normativo.

Per citare questo articolo: Michele Tiraboschi, *Problemi e prospettive dell'apprendistato*, «Osservatorio Isfol», I (2011), n. 2, pp. 15-31.