

GIOVANI E MERCATO DEL LAVORO. LA NUOVA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

INTRODUZIONE

Capitolo I: GENESI ED EVOLUZIONE STORICA DELL'ISTITUTO

1.1	Prime regolazioni codicistiche e speciali	7
1.2	I contratti di lavoro con finalità formative	9
1.3	Le modifiche del cd. pacchetto Treu	11

Capitolo II: LA REGOLAMENTAZIONE ARTICOLATA DELLA RIFORMA BIAGI

2.1	L'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione	16
2.2	L'apprendistato cd. alto	18
2.3	L'apprendistato cd. professionalizzante	19
2.3.1	La "concorrenza di competenze" tra Stato e Regioni: la sentenza della Corte costituzionale n. 50/2005	21
2.3.2	La disciplina formativa di cui all'art.49, c. 5bis e 5ter, del d.lgs. 276/2003 e la sentenza della Corte Costituzionale n. 176/2010	23

Capitolo III: QUADRO REGOLATORE DEL NUOVO TESTO UNICO

3.1	L'approvazione e le finalità del nuovo testo unico	28
3.2	Disciplina generale e principi di regolamentazione collettiva	30
3.3	L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale	38
3.4	L'apprendistato professionalizzante (o "contratto di mestiere")	39
3.5	L'apprendistato di alta formazione e di ricerca	43
3.6	L'apprendistato per la qualificazione di lavoratori in mobilità	44
3.7	Apprendistato part-time	46
3.8	Previdenza e assistenza obbligatoria e benefici contributivi per gli apprendisti	47
3.9	Il Programma AMVA (Apprendistato e Mestieri a vocazione artigianale)	49

CAPITOLO IV: LE DISPOSIZIONI DI CARATTERE TRANSITORIO E SANZIONATORIO

4.1	Premessa	51
4.2	Inadempimento formativo	51
4.3	Violazione dei principi generali	57
4.4	Regolamentazione ad esaurimento e transitoria	61

CONCLUSIONI	65
-------------	----

BIBLIOGRAFIA	67
--------------	----

INTRODUZIONE

La formazione professionale è da tempo argomento di discussione nel dibattito di politica economica. Da più parti si sottolinea come l'Italia stia perdendo terreno in termini di competitività, e come ciò sia dovuto, tra l'altro, allo scarso investimento in formazione del capitale umano. In Italia viene realizzata poca formazione professionale. Secondo l'ultima indagine Eurostat¹ sulla formazione fatta dalle imprese, la percentuale di imprese con almeno dieci addetti che nel 2005 avevano svolto attività formativa (circa 70mila) erano il 32 per cento del totale, contro il 60 per cento della media europea. Nonostante il fatto che il dato italiano abbia mostrato un progresso significativo rispetto al 15 per cento rilevato nel 1993 e al 24,1 per cento del 1999, il nostro Paese si poneva al terzultimo posto della graduatoria europea, davanti a Bulgaria e Grecia. Questa rilevazione, benché datata, consente di mettere in luce la scarsa attenzione delle imprese italiane alla formazione.

Dunque, in Italia la formazione professionale è in ritardo rispetto all'Europa. Se pensiamo che la formazione del capitale umano sia cruciale per la crescita della produttività, e quindi del benessere economico della popolazione, occorre individuare forme di intervento economiche e giuridiche che consentano di colmare il gap esistente con i nostri principali *partners* europei.

La disponibilità di manodopera, infatti, con profili e formazione appropriati rappresenta un elemento essenziale per lo sviluppo del sistema produttivo; inoltre, la capacità delle imprese di assorbire, contribuire a formare e valorizzare giovani qualificati è un indicatore dell'abilità di un paese a competere sul terreno dell'economia della conoscenza, piuttosto che sul costo del lavoro *tout court*. Come è stato sottolineato², l'apprendistato è stato utilizzato dalle aziende come opportunità di manodopera a costo ridotto piuttosto che come reale occasione formativa.

Purtroppo, mentre è su questo terreno che si confrontano oggi i nostri *partners*, l'Italia è da molto tempo in difficoltà sia per la quantità, sia per la qualità degli sbocchi occupazionali offerti ai giovani. Ciò determina uno spreco notevole di risorse umane e materiali, che si è aggravato durante la recente crisi economica.

Il nostro Paese presenta strutturalmente tassi di occupazione giovanili inferiori alla media europea e, di riflesso, tassi di disoccupazione e di inattività relativamente elevati³.

¹ Eurostat, *Continuous Vocational Training Survey* (2005), i dati attualmente disponibili sono riferiti all'anno 2005, mentre è in corso la rilevazione riferita al 2010.

² L'affermazione è ricorrente nella letteratura sull'argomento. Sul punto P. Sestito, *La riforma dell'apprendistato: possibili effetti sul mercato del lavoro e sul sistema educativo-formativo*, Mimeo, 2004.

³ Così "Indagine conoscitiva sul mercato del lavoro tra dinamiche di accesso e fattori di sviluppo", Audizione del Presidente dell'Istituto nazionale di statistica Enrico Giovannini, XI Commissione permanente "Lavoro Pubblico e Privato" della Camera dei Deputati, Roma, 7 giugno 2011. Per la coorte di età compresa tra i 20 e i 29 anni – sulla quale è possibile costruire un confronto internazionale – nel 2000 il tasso di occupazione era del 49,9 per cento in Italia, contro il 58,6 per cento in Spagna, il 63,2 per cento in Francia e nell'insieme dell'area dell'euro (Uem) e oltre il 70 per cento in Germania. Negli anni successivi lo svantaggio nei tassi di occupazione è stato parzialmente colmato, con un aumento di 4-5 punti percentuali in Italia contro una crescita di 2-3 punti nell'Uem e nell'Unione europea (Ue27). Tuttavia, va notato come il maggiore aumento del tasso d'occupazione italiano abbia una spiegazione in gran parte di natura demografica: infatti, nell'ultimo decennio i residenti tra i 20 e i 29 anni si sono ridotti di 1,5 milioni di unità in Italia e di solo 1 milione per l'insieme dell'Unione. Tra gli elementi più vistosi del divario dell'Italia con le altre economie europee vi sono anche i bassi tassi d'occupazione femminile: nonostante i progressi che, pure si sono compiuti, il differenziale tra l'Italia e l'Uem per la classe tra i 20 e i 29 anni è, infatti, ancora nell'ordine dei 10 punti percentuali per gli uomini e superiore ai 15 per le donne, con una differenza di genere nei tassi di occupazione nell'ordine dei 14-15 punti in Italia e 6-7 punti nell'area dell'euro. La crisi economica ha colpito in maniera drammatica l'occupazione giovanile, portando nel 2010 i tassi di occupazione della coorte tra i 20 e i 29 anni al di sotto del livello del 2000 sia in Italia che per

In termini generali, la crisi ha messo in evidenza i nodi di fondo presenti sul mercato del lavoro italiano, enfatizzandoli per la classe dei più giovani: dalle forti disparità territoriali, alla segmentazione tra italiani e stranieri, all'elevato numero di persone che rinunciano alla ricerca di un'occupazione.

Nel panorama formativo italiano un istituto importante per l'ingresso nel mercato del lavoro da parte dei giovani inoccupati e disoccupati è l'apprendistato. Il nuovo D.Lgs. n. 167 del 2011 "*Testo unico dell'apprendistato*", vuole raccogliere semplificare ed in parte innovare l'intera disciplina di questo prezioso istituto⁴ per l'inserimento lavorativo, apprezzato e consolidato da oltre mezzo secolo, ma gravato negli ultimi tempi da una crescente complessità normativa e burocratica, legata anche all'intreccio delle diverse competenze statali, regionali e contrattuali in materia.

Le ragioni per cui era opportuno procedere ad una riforma, che hanno spinto il Paese ad intervenire nuovamente, sono innanzitutto da individuarsi nell'aggravarsi del fenomeno della disoccupazione giovanile, il tasso di disoccupazione giovanile in Italia è molto alto (30 per cento), e per altro verso la necessità di intervenire deriva anche dagli evidenti insuccessi dei precedenti tentativi di riforma, anche sotto il mero profilo quantitativo. In proposito a colpire non è tanto il recente calo del numero degli apprendisti, che sono scesi da 645.991 del 2008 a 591.800 nel 2009⁵ e sono diminuiti ancora nel 2010, calo in parte imputabile alla crisi economica, quindi si potrebbe considerare fisiologico, quanto il fatto che nemmeno nei momenti di maggiore espansione dell'occupazione l'istituto è stato in grado di interessare un numero di giovani superiore a quello coinvolto in passato dal contratto di formazione e lavoro e dal precedente apprendistato, cioè non siamo mai andati al di là di 600/650mila giovani impegnati con contratti di lavoro con finalità formative.

Questo è un grosso problema perché negli altri Paesi in cui l'apprendistato è diffuso i numeri sono decisamente più elevati.

Molte e di diversa natura sono le ragioni che hanno determinato la scarsa diffusione dell'apprendistato nel nostro Paese. La ragione forte va individuata, come precedentemente accennato, nell'inestricabile intreccio di competenze delineato, innanzitutto, dalla riforma del Titolo V, parte seconda, della Costituzione (legge costituzionale 18 ottobre 2001, n.3) e riconfermato dal D.Lgs. 276/2003, che ha prodotto un endemico conflitto istituzionale tra Stato e Regioni. In particolare, per quanto riguarda le norme che attengono alla ripartizione delle competenze legislative di Stato e Regioni, il nuovo art. 117 Cost., contiene un elenco di materie suddivise tra quelle di competenza esclusiva dello Stato e quelle di competenza concorrente di Stato e Regioni, le materie non ricomprese nell'elenco debbono considerarsi di competenza esclusiva delle Regioni. Vi sono però competenze esclusive dello Stato che esulano dalle materie e che hanno invece carattere trasversale, cioè incidono anche sulle materie di competenza concorrente o esclusiva delle Regioni, al fine di assicurare omogeneità

il complesso dell'Unione (47,8 e 61,7 per cento, rispettivamente). Le perdite maggiori in valore assoluto si sono registrate in Spagna, con quasi 1,3 milioni di giovani occupati in meno rispetto al 2007, e in Italia, mentre gli occupati giovani sono rimasti stabili in Francia e sono cresciuti in Germania e nel Regno Unito.

⁴ Il recente D.Lgs. n. 167/2011, benché si presenti alla nostra attenzione come testo unico in realtà, non si limita, come i testi unici, a riunire ed armonizzare la disciplina in materia. Secondo P. A. Varesi, il T.U. introduce innovazioni di tale rilievo da poter essere considerato a pieno titolo come la terza riforma dell'istituto in poco più di 10 anni, dopo la legge n. 196 del 1997, che ha in parte modificato la legge n.25/1955, e gli artt. da 47 a 53 del D.Lgs. 276/2003. *Convegno del 29 Novembre 2011 "Il nuovo apprendistato. Le novità del d.lgs. 14 settembre, n. 167*, Piacenza, Università Cattolica del Sacro Cuore.

⁵ *Monitoraggio sull'apprendistato XI rapporto*, Isfol, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.G. per le politiche per l'orientamento e la formazione

al Paese su aspetti fondamentali, come “la determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale (art.117, c.2, lett. m). In riferimento al tema dell’apprendistato, a seguito della legge costituzionale n. 3 del 2001, esso si colloca all’incrocio tra competenze esclusive dello Stato (in materia di ordinamento civile ed in materia di “determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale”) e la competenza esclusiva delle Regioni in materia di “istruzione e formazione professionale. Il D.Lgs. n. 276/2003 ha fissato alcuni punti fermi per quanto riguarda la disciplina del rapporto di lavoro e “livelli minimi essenziali delle prestazioni”, mentre ha rinviato alle Regioni ed alle Province autonome la regolamentazione, da intendersi come disciplina legislativa, dei profili formativi dell’istituto. Poiché, altresì, numerosi rinvii sono operati anche in favore della contrattazione collettiva, ne consegue che la disciplina completa di uno specifico contratto di apprendistato va ricercata, oltre che nella legislazione statale, nella legislazione regionale di riferimento e nel contratto collettivo applicato in azienda⁶.

La Corte Costituzionale ha affrontato più volte il nodo problematico del riparto di competenza legislativa nella materia dell’apprendistato (ad esempio nelle sentenze n. 50/2005, 406/2006, 425/2006, 24/2007, 176/2010). Dopo l’approvazione della riforma Biagi, questo tema è finito più volte di fronte alla Corte; l’intensità di questo contenzioso ha accreditato l’idea che il modello legislativo contenuto nel D.Lgs. 276/2003 è stato carente o, quanto meno, impreciso sul tema del riparto di competenze tra Stato e Regioni. Questa idea è stata confermata dalla stessa giurisprudenza costituzionale, che ha più volte escluso la possibilità di identificare confini certi nella regolazione della materia, stante la compresenza di competenze attribuite a soggetti diversi (legislatore nazionale, legislatori regionali, parti sociali). Questo quadro, non certo tranquillizzante sul piano applicativo, si è reso ancora più complesso dal fatto che il legislatore nazionale ha cambiato più volte la disciplina originaria della legge Biagi e, parallelamente, le regioni hanno approvato delle discipline che spesso hanno inteso esaltare le competenze regionali, anche a costo di superare i limiti imposti dalla legge nazionale.

Inoltre, come causa dell’insuccesso vanno segnalate le limitate risorse pubbliche a sostegno della formazione, che hanno consentito legalizzare percorsi formativi solo per una quota ridotta di apprendisti pari, nella migliore delle ipotesi, al 20 per cento degli apprendisti, che significa che il restante 80 per cento ha potuto usufruire solo di mero addestramento sul lavoro, sminuendo in questo modo il valore formativo e tutte le ambizioni che pure erano presenti nel D.Lgs. 276/2003. Hanno certamente nuociuto all’apprendistato anche le persistenti difficoltà di dialogo tra sistema formativo ed impresa, mondi spesso refrattari alle forme di collaborazione che invece sono richieste dall’apprendistato. In particolare la formazione esterna all’azienda, quella offerta dai sistemi formativi regionali, è stata sovente accusata dai datori di lavoro di non essere sufficientemente ancorata alla realtà produttiva, dall’altro verso il sistema formativo ha spesso accusato le aziende di puntare al mero addestramento. Va ricordato infine che due dei tre tipi di apprendistato disciplinati dal D.Lgs. 276/2003 non sono mai decollati⁷, sono nella legge, ma non sono stati attuati. Inapplicato per

⁶ Così A. Tursi e P.A. Varesi, *Lineamenti del diritto del lavoro, Rapporti di lavoro e relazioni sindacali nel settore privato*, Cedam, 2010, p. 92 e ss. e p. 225.

⁷ E’ possibile assumere con contratto di apprendistato per l’alta formazione nell’ambito di sperimentazioni nazionali e/o regionali oppure, in mancanza delle regolamentazioni regionali, sulla base di accordi diretti tra università ed imprese, mentre al momento non è possibile applicare il contratto per l’espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione in attesa del perfezionamento del processo regolamentare, così Ministero del

mancanza della necessaria regolamentazione l'apprendistato per il diritto dovere di istruzione e formazione⁸, sull'apprendistato alto hanno inciso per un verso le naturali difficoltà di fronte ad uno strumento molto innovativo, ma per altro verso anche la refrattarietà delle istituzioni formative, università comprese, tant'è vero che è stato circoscritto a timide sperimentazioni, l'apprendistato alto può contare qualche numero significativo sull'apprendistato per i master, ma era nato con ben altre ambizioni, cioè quelle di coinvolgere i giovani per l'acquisizione di un titolo di scuola superiore o per l'acquisizione della laurea.

In sintesi a livello nazionale l'eredità che ci hanno lasciato le precedenti riforme è quella di un contratto di lavoro scarsamente diffuso, anche a causa dell'incertezza normativa predetta, che offriva ai lavoratori poche opportunità di formazione, e con formazione esterna generalmente poco apprezzata dai datori di lavoro. Questo risultato, largamente insoddisfacente, pesa ancor di più se ci confrontiamo con gli altri paesi europei che invece hanno costruito sull'apprendistato le politiche di inserimento al lavoro dei giovani con risultati eccellenti. In proposito, i tassi di disoccupazione giovanile in Italia sono molto più elevati della media dell'Unione Europea, ed in particolare sono molto più elevati dei paesi con cui tradizionalmente ci confrontiamo. Peraltro, nel 2010, il nostro tasso di disoccupazione generale non è particolarmente elevato, mentre è molto elevato il tasso di disoccupazione giovanile, in Italia la disoccupazione è concentrata sui giovani.

I paesi che utilizzano il sistema duale di formazione e lavoro, come Germania e Austria, hanno bassi tassi di disoccupazione giovanile (l'8 per cento circa, in Italia è circa il 30 per cento), inoltre questi tassi sono più bassi dei tassi di disoccupazione generale⁹. Il sistema duale rappresenta una modalità di alternanza scuola-lavoro, offre un sistema di istruzione organizzato in due luoghi di formazione: la scuola e l'azienda; per cui all'interno del sistema formativo il giovane fin dai 15/16 anni può scegliere percorsi in alternanza attraverso l'apprendistato, e quindi intraprende un percorso di formazione e di lavoro attraverso l'apprendistato. Questo sistema duale consente ai giovani che si inseriscono nel percorso di apprendistato di raggiungere anche i livelli più alti del sistema formativo. Il fatto di scegliere il sistema duale all'età di 15 anni non preclude ulteriori opportunità di formazione, si può in apprendistato arrivare fino alla laurea. Questo sistema dà dei risultati sull'occupazione giovanile strabilianti. Anche la Francia, che pure è sensibile al problema della disoccupazione giovanile, che pure ha investito sull'apprendistato, in particolare solo sull'apprendistato alto, ha dei tassi di disoccupazione giovanile alti, quindi è proprio il sistema duale che consente di avvicinare presto i giovani al lavoro, favorendo il raggiungimento di alti livelli di istruzione e formazione. E' un meccanismo che consente anche di combattere quella segregazione della disoccupazione, prima denunciata, i giovani hanno tassi di disoccupazione più bassi dei lavoratori.

L'apprendistato, se concepito come un canale duale del sistema formativo, può essere lo strumento grazie al quale avviciniamo i giovani al lavoro senza precludere la possibilità di

lavoro e delle politiche sociali, D.G. per le politiche per l'orientamento e la formazione, *Monitoraggio sull'apprendistato XI rapporto, Isfol, cit.*

⁸ Sottoscrisse solo due intese regionali, con i Ministeri competenti, dalla Lombardia (27/09/2010), e dal Veneto (14/03/2011); usato in Provincia di Bolzano, nel resto d'Italia: legge Treu. Dal sito www.fareapprendistato.it, 2 maggio 2011, L. Rustico, *Apprendistato in Italia: stato dell'arte*.

⁹ Dall'analisi dei dati Eurostat, nel gennaio 2011, il tasso di disoccupazione giovanile (sotto i 25 anni) è stato del 19,9% nella zona Euro e del 20,6% in Ue27. Nel gennaio 2010 è stato rispettivamente del 20,2% e del 20,7%. I tassi più bassi sono stato osservati in Olanda (7,8%), Austria (8,0%) e Germania (8,3%), e il più alto in Spagna (43,1%). In Italia nel mese di gennaio 2011 il tasso è arrivato al 29,4% per gli under 25, *Eurostat newrelease euroindicators*, 31/2011 – 1 Marzo 2011.

acquisire i titoli di studio, anche i più elevati, e nella versione nostrana dell'apprendistato professionalizzante, consente, se non altro, di affinare competenze in parte già acquisite con riferimento alle effettive esigenze aziendali. Quindi potremmo pensare al nuovo apprendistato come ad una opportunità, da un lato per crearci il nostro piccolo sistema duale, è ovvio che da domani l'Italia non può diventare un paese con un sistema duale, che porti i giovani all'acquisizione della qualifica o del diploma professionale, del titolo di scuola secondaria superiore e della laurea, tutto in apprendistato, e dall'altro lato attraverso l'apprendistato professionalizzante l'opportunità di fare in modo che coloro che hanno seguito un percorso tradizionale di formazione, possano attivare le loro competenze e renderle più puntuali rispetto alle esigenze delle aziende che li assume.

L'apprendistato consente, inoltre, di assicurare ai giovani lavoratori trattamenti economici e normativi e protezioni sociali che sono sconosciuti ai giovani impiegati in altre forme di impiego, più o meno opportuno, nella manodopera giovanile. Quanto basta per giustificare ampiamente la volontà del legislatore di rivisitare l'istituto, di rimettere mano alla normativa sull'apprendistato. Già l'art.1 della legge 247/2007 ha dato al governo una delega da esercitarsi in questo senso, si tratta di scrivere una normativa dell'apprendistato da esercitarsi previa intesa con le Regioni e le parti sociali. Questo appunto è stato fatto, il 27 ottobre del 2010 con un accordo tra Stato Regioni e parti sociali, che ha messo in cantiere la riforma dell'apprendistato, vi è stato un febbrile lavoro di concertazione allargata durante questo anno e alla fine a luglio Stato Regioni e parti sociali sono venute ad una intesa, intesa che poi si è tradotta nel T.U. 167/2011.

Con il T.U. dell'apprendistato, ha trovato compimento, dunque, la lunga attesa della revisione normativa del contratto di apprendistato, avviata dalla *Riforma Biagi* negli artt. 47-53 del D.Lgs. n. 276/2003 (che pure aveva inteso intervenire per novellare e modernizzare la legge n. 25/1955, sulla sequela delle previsioni già adottate dal *Pacchetto Treu* legge n. 196/1997), ripresa dal *Protocollo Welfare* con l'art.1, commi 30 e 33, della legge n. 247/2007, rivalorizzata dal *Collegato lavoro* con l'art.46, comma 1, lett. c), della legge n. 183/2010.

Capitolo I

GENESI ED EVOLUZIONE STORICA DELL'ISTITUTO

Nel nostro Paese i contratti di lavoro con finalità formative sono spesso ricondotti all'istituto dell'apprendistato. L'idea che sia importante avere un istituto che accompagni i giovani nell'inserimento al lavoro, non è certo un'idea di questi ultimi decenni.

Per lungo tempo il collegamento della formazione con il lavoro ha riguardato pressoché in via esclusiva la condizione giovanile. Seguendo una rigida ripartizione delle fasi della vita umana secondo cui l'età giovanile doveva essere dedicata all'educazione e all'apprendimento, l'età adulta era dedicata al lavoro e l'età senile era riservata alla quiescenza, la formazione professionale è stata a lungo preordinata solo alla preparazione alla vita attiva dei giovani¹⁰.

L'apprendistato nasce già nell'Ottocento, derivando in nuce la propria struttura essenziale dall'esperienza delle arti e dei mestieri medievali. In particolare già al tempo delle corporazioni era un caposaldo del sistema corporativo, perché si entrava nella corporazione attraverso l'apprendistato, attraverso lo stesso si diventava operaio e successivamente si poteva diventare maestro.

Il sistema corporativo era quello che regolava la vita economica dei principali Paesi europei fin dal Medioevo. Quando il sistema corporativo è caduto tra la fine del Settecento e la prima metà dell'Ottocento in tutta Europa, anche se in tempi diversi¹¹, ciò che ci si poteva attendere era che l'apprendistato sparisse, essendo collegato al sistema corporativo, in realtà resiste e si trasforma. Con l'avvento dell'industrializzazione, l'apprendistato o "tirocinio" finisce per rappresentare, dal punto di vista normativo, la presa d'atto di un fenomeno pienamente operante nel sistema imprenditoriale e, soprattutto, artigianale del tempo. Le prime manifestazioni giuridicamente rilevanti dell'apprendistato possono risalire alla seconda metà del XIX secolo.

1.1 Prime regolazioni codicistiche e speciali

Il codice civile del 1865 ne parlava (art. 1153) con riferimento alla responsabilità del datore di lavoro per i danni cagionati a terzi dagli apprendisti. Così pure nella legge 15 giugno 1893, n.295 venivano affidate alle competenze conciliative e giurisdizionali del "collegio dei probiviri" anche le controversie di lavoro insorte fra imprenditori e apprendisti. Successivamente, le norme in materia previdenziale¹² inserirono gli assunti con contratto di apprendistato, anche senza salario, fra i soggetti assicurati.

¹⁰ Così P.A. Varesi "*I contratti di lavoro con finalità formative*", FrancoAngeli, 2001, p. 13.

¹¹ La caduta del sistema corporativo non avviene in modo uniforme in tutta Europa; poiché si accompagna allo sviluppo del processo di industrializzazione, essa viene registrata dapprima in quei Paesi in cui la trasformazione industriale si verifica più prontamente e giunge in ritardo in quei Paesi, come l'Italia, nei quali il processo è più lento. Il sistema corporativo comincia ad essere soppresso in Inghilterra verso la metà del 1700 e poi viene definitivamente abolito in tutta Europa nella prima parte dell'Ottocento. Anche gli Stati italiani seguono questo orientamento, pur tenendo conto di alcuni ritardi causati dal lento progredire dello sviluppo industriale nel nostro Paese. L'unificazione sarà l'occasione per ribadire la totale soppressione dell'ordinamento corporativo; la legge 29 maggio 1864 n.1797, infatti, ribadisce l'abolizione dell'intero sistema corporativo dichiarando decaduti tutti gli ordinamenti, gli statuti e le ordinanze relativi alle sopresse associazioni professionali. Sul tema L. Dal Pane, *Il tramonto delle corporazioni in Italia*, Istituto per gli studi di politica internazionale, 1940, p. 20 e ss.

¹² R.D. 31 gennaio 1904, n. 51 contenente il testo unico sull'assicurazione degli infortuni sul lavoro; R.D. 30 dicembre 1923, n. 3184 per l'assicurazione invalidità e vecchiaia; R.D. 27 ottobre 1927, n. 2055 sull'assicurazione per la tubercolosi.

Finchè, con la legge 3 aprile 1926, n. 563, nel disciplinare la normativa dei rapporti collettivi di lavoro, veniva affidata agli organismi corporativi la facoltà di disciplinare “il tirocinio o garzonato” con norme generali obbligatorie.

Una prima disciplina vagamente compiuta di questo istituto si ha dalla metà degli anni '30, con il R.D.L. 21 settembre 1938, n. 1906 (convertito in legge 2 giugno 1939, n. 239) recante, testualmente, “Disciplina dell'apprendistato”, che definiva l'apprendista come colui che “è occupato in un'azienda industriale o commerciale con lo scopo di acquistare la capacità necessaria per divenire lavoratore qualificato mediante addestramento pratico e la frequenza, ove siano istituiti, dei corsi per la formazione professionale”.

Seguirono, a breve, gli artt. 2130-2134 del codice civile del 1942, nei quali l'apprendistato viene disciplinato anche come “tirocinio”, la cui durata non può superare limiti prestabiliti (art. 2130) e la cui retribuzione non può assumere la forma del salario a cottimo (art. 2131), con la prevista frequenza di corsi per la formazione professionale e l'obbligo di svolgere soltanto i lavori «*attinenti alla specialità professionale a cui si riferisce il tirocinio*» (art. 2132). L'art. 2133 cod. civ. prevedeva poi che alla cessazione del tirocinio l'apprendista aveva diritto di «*ottenere un attestato del tirocinio compiuto*», mentre – quale norma di chiusura – l'art. 2134 cod.civ. stabiliva l'applicabilità delle norme in materia di lavoro subordinato, solo se e in quanto «*compatibili con la specialità del rapporto*» e sempreché non fossero «*derogate da disposizioni delle leggi speciali*».

Finalmente, in età repubblicana, con l'avvento della Carta costituzionale del 1948 (che all'art. 35, comma 2, stabilisce: «*La Repubblica cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori*»), l'apprendistato diviene protagonista indiscusso dell'attuazione delle tutele costituzionali in materia di formazione e lavoro.

Cosicché si giunge alla legge 19 gennaio 1955, n. 25 che contiene la prima disciplina completa ed esaustiva del contratto di apprendistato, regolando i singoli aspetti della instaurazione (con l'obbligo della preventiva autorizzazione da parte dell'allora Ispettorato provinciale del lavoro), dello svolgimento e della cessazione del rapporto di lavoro, che coniugava, ancora e sempre, la formazione e il lavoro, confermando la natura di contratto di lavoro a causa mista. Nell'art.2 della legge n.25/1955 l'apprendistato è definito quale uno “*speciale rapporto di lavoro in forza del quale l'imprenditore è obbligato a impartire o far impartire, nella sua impresa all'apprendista assunto alle sue dipendenze l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima*”. La predetta definizione ne illustra i caratteri di specialità: il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro subordinato a causa mista: allo scambio lavoro-retribuzione, tipico del comune contratto di lavoro, si sostituisce lo scambio lavoro-retribuzione e formazione, ciò significa che in capo al datore di lavoro grava un'obbligazione di formazione oltre che di retribuzione.

L'apprendistato ovviamente si distingue dai tirocini e dagli stage proprio per il fatto che in quest'ultimi il percorso formativo non implica l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato.

La legge n.25/1955 abroga esplicitamente, all'art. 33, il R.D.L. del 1938, n.1906, mentre non fa alcun riferimento agli artt. 2130-2134 del c.c., limitandosi a stabilire l'abrogazione di ogni altra norma incompatibile. Secondo unanime parere gli artt. 2130 e 2133 sono da ritenere implicitamente abrogati¹³, mentre gli artt. 2131 e 2132 c.c., che

¹³ Così M. Rudan, *Il contratto di tirocinio*, Giuffrè, 1966, p.18. L'art. 2130 deve ritenersi abrogato dall'art. 7 della legge n. 25/55 che prevede una disciplina puntuale della durata del tirocinio, rinviandone la specifica

disciplinano rispettivamente la retribuzione e l'istruzione professionale, sono disposizioni generiche, assolutamente inadeguate a regolamentare la materia considerata¹⁴. Infine l'art. 2134 c.c., che prevede che ai rapporti di apprendistato venga applicata la disciplina codicistica relativa ai rapporti di lavoro subordinato, in quanto compatibile con la specialità del rapporto e non derogata da disposizioni delle leggi speciali, conserva intatto il suo valore, in quanto non è riscontrabile nella legge n.25/55 alcuna disposizione contraria, ed offre, altresì, un solido ancoraggio normativo all'istituto in esame, consentendo di integrare la regolamentazione dell'apprendistato, per i profili trascurati, dalla legislazione speciale¹⁵.

1.2 I contratti di lavoro con finalità formative

Attorno alla metà degli anni '70, a seguito della massiccia presenza sul mercato del lavoro della generazione del baby boom degli anni '50, si presentano sul mercato del lavoro molti giovani. Per loro si pone il problema della disoccupazione giovanile, perché questa offerta elevata di forza lavoro, non viene assorbita dal sistema economico, quindi si crea un divario tra le assunzioni dei giovani e l'offerta di lavoro di livello giovanile. In quegli anni il tema della disoccupazione giovanile, quella che viene chiamata "disoccupazione intellettuale", è un tema al centro dell'attenzione del dibattito politico e sindacale. Si parla di disoccupazione intellettuale perché è una disoccupazione per la prima volta nel nostro Paese di persone che hanno in larga parte il diploma, qualcuno anche la laurea. Questo è un fenomeno nuovo per l'Italia perché in precedenza i diplomati e i laureati erano così pochi da non determinare mai un problema di disoccupazione di questo genere, tuttavia nonostante in quel periodo si parli di disoccupazione intellettuale, in realtà la denominazione più corretta è quella di disoccupazione giovanile, poiché i tassi di scolarizzazione erano tali da non comportare una disoccupazione di quel tipo.

A partire dai primi anni settanta, su questo tema il dibattito è molto vivace, "si afferma, tra le forze politiche e sociali e nelle istituzioni, la convinzione che l'apprendistato non è in grado di affrontare adeguatamente le questioni poste dalla crescente disoccupazione giovanile e dalle esigenze di manodopera qualificata espresse dalle aziende. In proposito, sintomatica è la scelta, operata progressivamente da tutte le Regioni con il consenso delle parti sociali, di sospendere sine die a partire dal 1973 l'attuazione delle attività di formazione professionale extra-aziendale rivolte agli apprendisti"¹⁶. Molti propongono la sostituzione dell'apprendistato con un nuovo contratto di lavoro, sempre con finalità formative, ma più adatto a favorire l'inserimento al lavoro di questi giovani disoccupati, ma con titoli di studio elevati¹⁷. L'esito di questo dibattito si ha con l'approvazione della legge 1 giugno 1977, n.285. Nasce il contratto di formazione e lavoro che dovrebbe sostituire l'apprendistato nelle intenzioni di tutti coloro che lo promuovono, si ritiene che sia un istituto destinato a subentrare al vecchio apprendistato, destinato ad andare in pensione, e invece questo contratto viene considerato la nuova forma di sostegno al mercato del lavoro.

determinazione ai contratti collettivi di lavoro e stabilendo un limite massimo di durata di cinque anni; il secondo dall'art. 18 della stessa legge che stabilisce che la qualifica ottenuta al termine del periodo di apprendistato debba essere iscritta sul libretto individuale di lavoro, da ciò si desume che tale libretto deve essere considerato obbligatorio per tutti gli apprendisti, in netto contrasto con quanto previsto dall'art. 2133 c.c..

¹⁴ Così P.A. Varesi, "I contratti di lavoro con finalità formative", op. cit., p.75.

¹⁵ M. Rudan, *Il contratto di tirocinio*, cit., p. 20.

¹⁶ P.A. Varesi, "I contratti di lavoro con finalità formative", p. 76, op. cit.

¹⁷ Gli esperti di formazione professionale si chiedono se sia più opportuno superare o riformare l'apprendistato, in proposito G. Sarchielli, G. Mazzotti, M.G. Mercatali, "Apprendistato abolizione o riforma?", Esi, 1976, p. 23.

Le vicende del contratto di formazione e lavoro sono vicende alterne, in una prima fase ha una disciplina molto rigida che non ha successo¹⁸. Successivamente si interviene con una profonda modifica dell'istituto, il contratto di formazione e lavoro¹⁹ addirittura diventa, negli anni '80, il contratto che anticipa i segnali di riforma che poi connoteranno tutto il diritto del lavoro: la possibilità di assumere nominativamente tutti i giovani con contratto di formazione e lavoro, diventerà la possibilità di assumere nominativamente tutti i lavoratori, l'apposizione di un termine al CFL, si trasformerà poi nella riforma della disciplina del contratto di lavoro a termine, gli incentivi alle assunzioni che sono previsti dal CFL, saranno utilizzati dal legislatore come un modello per incentivare l'assunzione di soggetti in situazioni di difficoltà, quindi il riferimento a questo modello viene esteso non solo ai giovani ma ad altre categorie considerate in difficoltà occupazionali. Si sperimenta, sostanzialmente, sul CFL e con riferimento ai giovani, un modello di politica del lavoro e di legislazione del lavoro che poco a poco si diffonderà e lascerà i segni in tutti i contratti.

Il CFL, nonostante questo grande successo che riuscirà ad ottenere, successo dovuto alla mole di incentivi, economici e normativi, che vengono concentrati su di esso e che lo rendono un contratto appetibile, non determina la scomparsa dell'apprendistato. Il contratto di apprendistato continua ad avere una sua area di elezione nel settore dell'Artigianato, dove si concentrano costantemente le assunzioni di giovani apprendisti. Quindi abbiamo due istituti a sostegno dell'inserimento al lavoro dei giovani²⁰, l'apprendistato e il contratto di formazione e lavoro, e questi due istituti si fronteggiano e per molto tempo si apre una sorta di concorrenza fra i due, il legislatore gioca ad equiparare le posizioni di vantaggio di cui ciascuno di questi istituti è portatore. Questa dualità sopravvive fino a che la Corte di Giustizia della Comunità Europea condanna l'Italia per il CFL, in particolare per il sistema di incentivazioni legato al CFL, pertanto l'Italia è stata costretta a rinunciare a questa tipologia contrattuale.

La Commissione europea, con decisione 11 maggio 1999, confermata dalla sentenza

¹⁸ La legge risulta inadeguata a stimolare assunzioni dei giovani da parte di datori di lavoro privati, in particolare a causa di un'impostazione considerata non sufficientemente flessibile, le associazioni dei lavoratori lamentano l'imposizione della richiesta numerica e i modesti incentivi previsti. A tal proposito v. G.G. Balandi – T. Treu, *Commento al Titolo I della legge 1 giugno 1977, n. 285*, in T. Treu (a cura di), *Commento ai provvedimenti per l'occupazione giovanile*, in "Le nuove leggi civ. comm.", 1978, p. 523.

¹⁹ Nasce ufficialmente nel 1984, con la legge n.863. Esso si è sdoppiato, con la legge n.451 del 1994, nel contratto con formazione leggera (della durata massima di un anno, con obbligo di informazione più che di formazione) e con formazione rafforzata (della durata massima di ventiquattro mesi, con obbligo di vera e propria formazione). V. M.Magnani, *Diritto dei contratti di lavoro*, Giuffrè, 2009 p.109 e ss.

²⁰ Come ha evidenziato la concreta applicazione degli istituti e come ha riconosciuto la stessa Corte Costituzionale, la differenza sostanziale tra le due tipologie risiede nel fatto che il CFL ha una funzione occupazionale e l'apprendistato una funzione formativa vera e propria. Così D. Papa, *Il contratto di apprendistato contribuito alla ricostruzione giuridica della fattispecie*, Giuffrè, 2010, p. 3 e ss. La Corte Cost., sentenza 3 maggio 1990, n.245, osserva infatti che "[...] solo l'apprendistato – per gli obblighi che comporta, la durata e la specializzazione dell'addestramento pratico e dei corsi teorici complementari – è un mezzo adeguato all'apprendimento di un mestiere altamente qualificato, esercitabile anche in qualità di lavoratore autonomo, mentre il contratto di formazione e lavoro ha piuttosto la funzione di facilitare l'inserimento dei giovani nelle occupazioni alle dipendenze di imprese di produzione in serie, nelle quali il progresso tecnologico e la connessa evoluzione dell'organizzazione del lavoro hanno prodotto una frantumazione degli antichi mestieri". Anche la giurisprudenza di legittimità ha evidenziato che il CFL, diversamente dall'apprendistato, "non tende alla mera acquisizione della professionalità ma all'attuazione di una sorta di ingresso guidato del giovane nel mondo del lavoro [...] e questo spiega, tra l'altro, come il momento formativo nel contratto di formazione e lavoro viene individuato anche nella mera prestazione di attività lavorative e nell'esperienza lavorativa che questa realizza di per sé". Così Cass. 11 maggio 2002, n. 6787; Cass. 1° agosto 1998, n. 7554.

della Corte di giustizia del 7 marzo 2002²¹ (C-310/99, Repubblica italiana contro Commissione delle Comunità europee), ha stabilito che le agevolazioni legate ai CFL non sono del tutto compatibili con gli orientamenti comunitari in materia di aiuti di Stato. Secondo la Commissione, infatti, le disposizioni che differenziano le riduzioni contributive in funzione del luogo di insediamento e del settore di appartenenza dell'impresa sono aiuti che falsano la concorrenza e rischiano di incidere sugli scambi fra gli Stati membri²².

1.3 Le modifiche del cd. pacchetto Treu

La legge n. 25/55, viene modificata dalla legge n. 196 del 1997 (cd. Pacchetto Treu) che non riscrive integralmente la disciplina dell'apprendistato, ma si colloca all'interno della l. n. 25/1955. La ratio di questo intervento legislativo è quella di valorizzare le finalità formative dell'istituto in armonia con quanto previsto negli altri Paesi europei. In tutta Europa negli '90 emerge una notevole attenzione nei confronti dell'apprendistato, in particolare la Francia e la Germania si dimostrano particolarmente attenti all'utilizzo dell'apprendistato per l'inserimento al lavoro dei giovani. La Francia nel '94 approva una legge che prevede l'utilizzo dell'apprendistato anche per acquisire il diploma o la laurea, e la Confindustria francese lancia delle campagne importanti per diffondere questa idea che ci si può diplomare e laureare in apprendistato.

In Germania, e in altri paesi di lingua tedesca come in Austria, esiste dal secondo dopoguerra il sistema duale, per cui si può raggiungere anche il livello più alto del sistema di istruzione in apprendistato. L'Europa sta utilizzando questo strumento con sempre maggiore interesse con strumenti anche innovativi.

L'articolo 16 della legge 196/97 introduce nella normativa dell'apprendistato rilevanti elementi di innovazione: innalza l'età dei giovani che possono essere assunti con contratto di apprendistato (possibilità di assumere con contratto di apprendistato giovani di età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24, età elevata a 26 anni nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento Cee n. 2081/93, conseguentemente viene abrogato l'art.6, c.1, della legge n.25/55²³, che prevedeva l'assunzione come apprendisti dei giovani di età non inferiore a 15 anni e non superiore a 20); valorizza le finalità formative (la concessione delle agevolazioni contributive condizionata dalla partecipazione dei giovani assunti a corsi di formazione esterna all'azienda); consente l'assunzione in apprendistato di giovani qualificati e diplomati che hanno un titolo corrispondente alle mansioni nelle quali vengono impiegati (compatibilità tra contratto di apprendistato e possesso di titoli qualificanti), ciò significa che si dà per

²¹ Avverso la decisione della Commissione europea lo Stato Italiano aveva infatti proposto ricorso alla Corte di giustizia che lo ha respinto con sent. 7 marzo 2002. Con successiva sent. 1 aprile 2004, la Corte è tornata sull'argomento, confermando l'obbligo dell'Italia di dare attuazione alla decisione della Commissione europea e di uniformarsi, conseguentemente, alla disciplina comunitaria in materia di aiuti di Stato.

²² A tal riguardo M.Magnani, *Diritto dei contratti di lavoro*, op. cit., p. 105, afferma che: *“la disciplina dei CFL prevedendo un incentivo finalizzato all'assunzione dei giovani da diciotto a ventinove anni, piuttosto che incentivi ‘mirati’ su categorie di lavoratori particolarmente svantaggiati, avrebbe rappresentato uno strumento distorsivo della concorrenza. [...] Infatti, ai contratti di formazione e lavoro ineriva uno ‘sconto’ contributivo del cento per cento nel Mezzogiorno (e, per le imprese artigiane, in tutto il territorio nazionale) e del venticinque per cento nelle altre aree, oltre che benefici di ordine normativo, tra cui quello della durata a termine del contratto e della possibilità di sotto inquadrare il lavoratore di un livello”*.

²³ L'art. 16 della legge 196/97, abroga, altresì, l'art. 7 (durata del contratto: “l'apprendistato non può avere una durata superiore a quella che sarà stabilita per categorie professionali dai contratti collettivi di lavoro. Comunque la durata dell'apprendistato non potrà superare i cinque anni) della legge n. 25/55, e stabilisce una durata “...comunque non inferiore a diciotto mesi e superiore a quattro anni”.

scontato che la qualifica che un giovane ha ottenuto nell'ambito del sistema di formazione professionale necessita comunque di un affinamento attraverso un'esperienza concreta di lavoro. Quindi si cerca di consentire a più imprese e a più giovani di utilizzare l'apprendistato come strumento di sostegno all'ingresso nel mercato del lavoro e lo si vede come momento di affinamento delle competenze che un giovane ha acquisito nell'ambito del sistema formativo, perché si ritiene che queste competenze siano di carattere teorico e necessitino di un affinamento. Gli incentivi rimangono quelli che tradizionalmente sono collegati ad un contratto di apprendistato e sono incentivi consistenti, perché in quel momento l'incentivo economico è legato alla sostanziale fiscalizzazione degli oneri sociali, nell'artigianato è totale, nel settore industriale vi è un contributo forfettario settimanale. I vantaggi derivano anche sia dal salario di ingresso, sia dal fatto che i giovani apprendisti non vengono computati ai fini del superamento di limiti numerici previsti da leggi o contratti collettivi. Un pacchetto di vantaggi che può rendere interessante questo istituto, non solo per l'artigianato, ma anche per gli altri settori (industria, commercio ecc..).

Il legislatore estende questo pacchetto di vantaggi ad una platea più vasta e in cambio chiede, sul modello europeo, che i giovani siano immessi in attività formative esterne all'azienda pari ad almeno 120 ore medie annue. La formazione e l'insegnamento, volti al conseguimento, da parte del giovane, della qualificazione del lavoro assegnatogli, sono sempre stati punto qualificante del contratto di apprendistato. Già il titolo V della legge n. 25/55, nonché il Regolamento di attuazione – D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 1668 – trattando della formazione professionale dell'apprendista, prevedevano che detta formazione si attuasse mediante l'addestramento pratico e l'insegnamento complementare. In realtà, nella prassi aziendale, si è tenuto poco conto dello scopo essenzialmente formativo del contratto di apprendistato²⁴. La legge n. 196/1997 tenta di riportare l'apprendistato alla sua natura originaria. Infatti per la prima volta il legislatore ha voluto vincolare la possibilità di fruire di agevolazioni contributive, all'obbligo di dover effettuare formazione esterna debitamente certificata per gli apprendisti. Nella prima versione dell'intervento legislativo questa indicazione è molto rigida, i vantaggi sono subordinati alla partecipazione del giovane ad attività formative per almeno 120 ore annue, all'esterno dell'azienda²⁵. Poco dopo, lo stesso governo, proporrà una modifica²⁶ che comporta che i benefici contributivi siano subordinati a che il datore di lavoro possa dimostrare di aver consentito la partecipazione del proprio dipendente ad attività formative offerte dall'amministrazione pubblica competente, in sostanza le Regioni e le Province autonome. Deve essere una amministrazione pubblica che offre all'apprendista l'attività formativa, la mancata partecipazione dell'apprendista ai corsi di formazione fa venir meno le agevolazioni contributive concesse all'impresa, ma se l'amministrazione pubblica non offre attività formative il datore di lavoro non perde i benefici contributivi. La norma, pur evidenziando l'intento di condizionare il contratto di

²⁴ Così A. Casotti e M.R. Gheido, in *Diritto e Pratica del Lavoro* n. 46/1999, pp. 3193-3196.

²⁵ Il comma 2 dell'art.16 della legge 196/1997, originariamente prevedeva che: "[...] le relative agevolazioni contributive trovano applicazione alla condizione che gli apprendisti partecipino alle iniziative di formazione esterna all'azienda previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro."

²⁶ L'articolo 2 (Disposizioni in materia di apprendistato), comma 1, del D.L. 1° luglio 1999, n.214 convertito con modificazioni, dall'art. 1, legge 2 agosto 1999, n. 263, apporta le seguenti modifiche all'art. 16, c.2:

a) al primo periodo, le parole da: "trovano applicazione" fino a: "collettivi nazionali di lavoro" sono sostituite dalle seguenti: "non trovano applicazione nel caso di mancata partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione esterna all'azienda previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro proposte formalmente all'impresa da parte dell'amministrazione pubblica competente"[...].

apprendistato ad una effettiva formazione del lavoratore, non ha avuto tuttavia gli esiti sperati. Ciò, probabilmente, proprio perché le iniziative formative continuano a dipendere dalle Regioni, sia sotto il profilo organizzativo che economico. Ne consegue che la “sanzione” relativa alla mancata erogazione delle “agevolazioni contributive” riguarda esclusivamente le condotte dei datori di lavoro che, pur invitati dalle regioni a consentire la partecipazione dell’apprendista alla frequenza dei corsi, non hanno provveduto a farlo.

A ciò si aggiunga che, il passaggio dalla indicazione originaria della legge 196 alla modifica intervenuta poco dopo, rappresenta il nodo cruciale nel nostro Paese: i giovani apprendisti devono essere investiti da attività formative? In tutta Europa si risponde sì, in Italia per una tradizione che, purtroppo, si è consolidata nel tempo, ci siamo abituati a rispondere no, oppure, se possibile no. Questo perché la legge n. 25 del 1955 che prevedeva circa 200 ore annue di formazione esterna, nel 1972 a seguito del trasferimento di competenza in materia di formazione professionale dallo Stato alle Regioni, ha perduto quella parte di offerta formativa che riguardava gli apprendisti. Fino al 1972 il Ministero del Lavoro finanziava dei corsi sul territorio nazionale per apprendisti, che erano caratterizzati da una durata di circa 200 ore all’anno, in attività esterne all’azienda. Il tipo di attività formativa era ovviamente correlato al tipo di utenza, cioè giovani che avevano precocemente abbandonato il sistema formativo e si erano inseriti immediatamente nel mercato del lavoro, pertanto le 200 ore annue di attività formative, consistevano in mezza giornata alla settimana volta al recupero di conoscenze linguistiche e matematiche di base. Nel 1972, col passaggio alle Regioni, si interrompe questa tradizione, il Ministero del Lavoro non è più competente e quindi non finanzia più i vecchi corsi, le Regioni, nella illusione che il contratto di formazione e lavoro, come prima descritto, sarà destinato a sostituire l’apprendistato, non attiveranno più corsi di formazione per apprendisti.

Nel 1997, 25 anni dopo aver interrotto questa tradizione di attività formative esterne, l’amministrazione pubblica in Italia si ripresenta ai datori di lavoro che, da quel momento in avanti, se volevano ottenere i benefici contributivi dovevano far partecipare i loro apprendisti alle attività formative esterne. Ribadire l’importanza della formazione sembra superfluo, se si pensa che già era previsto nella legge n. 25 del 1955, ed è una cosa scontata se si pensa all’Europa, ma è difficile da far intendere dopo 25 anni di abbandono, perché in quei 25 anni si è consolidata l’idea che l’assunzione degli apprendisti era solo un’assunzione agevolata. Si era consolidata l’idea che ad un datore di lavoro, per il solo fatto che assumeva un soggetto giovane, che spesso aveva precocemente abbandonato il sistema formativo, si doveva riconoscere un incentivo, un sostegno. Le ore di formazione esterna all’azienda sono una imposizione che i datori di lavoro italiani non colgono nella loro valenza, non a caso prima si citava che nel ‘94 Confindustria francese lancia quel grande progetto per la formazione degli apprendisti, per far sì che si laureino in apprendistato, perché vi è una attenzione verso questo strumento da parte del sistema datoriale, che in Italia non si riscontra. Per questa ragione la legge n. 196 del 1997 viene modificata in uno dei suoi punti innovativi fondamentali poco dopo la sua l’approvazione.

I risultati che ha determinato l’assetto normativo che si è descritto, relativamente all’attività di formazione esterna all’impresa, della durata generalmente di 120 ore per anno, sono sintetizzati dal monitoraggio Isfol effettuato successivamente alla cd. riforma Biagi (2004-2005), quando ancora il contratto di apprendistato era disciplinato pressoché ovunque sul territorio nazionale, dalla legge n. 25/1955 e dall’articolo 16 della legge 196/1997.

Analizzando i dati, risulta evidente che, pur registrandosi un progressivo aumento del

numero degli apprendisti sul totale degli occupati, l'attività formativa realizzata a fronte dei contratti di apprendistato attivati, in termini percentuali, è assolutamente insufficiente.

Nel corso del 2004 le attività di formazione esterna all'impresa, attivate dalle Regioni e dalle Province autonome, hanno coinvolto un numero di apprendisti pari a 107.371 unità, che rappresentano solo il 24,8 per cento del totale degli apprendisti occupati. Ciò vuol dire che un apprendista su quattro ha partecipato alle attività formative; di questi, solo due apprendisti su tre hanno portato a termine il corso²⁷.

²⁷ Fonte: *elaborazione Isfol su dati regionali e dati Inps (apprendisti occupati)*, i dati si riferiscono al periodo gennaio-agosto 2004.

Capitolo II

LA REGOLAMENTAZIONE ARTICOLATA DELLA RIFORMA BIAGI

Dal quadro sinteticamente esposto nascono le scelte, che si trovano nella legge delega n. 30 del 2003, cd. Legge Biagi, e nel successivo Decreto Legislativo n. 276/2003. Un primo punto fermo della riforma introdotta dalla l. n. 30/2003 è costituito dalla volontà di incastonare l'istituto dell'apprendistato all'interno del sistema formativo. L'apprendistato è qualificato esplicitamente come parte del sistema italiano di formazione²⁸. Pertanto obiettivo della riforma è rafforzare l'apprendistato quale vero e proprio contratto formativo, nonché sostituire il CFL con un altro istituto²⁹. Difatti, le scelte fatte dal legislatore in merito al contratto di apprendistato e di inserimento maturano, anche, a seguito della sentenza della Corte di Giustizia. Il legislatore decide di puntare su due istituti, da una parte un apprendistato rinnovato di stampo europeo, capace di coniugare formazione e lavoro, e di offrire un'adeguata formazione a tutti i giovani in ingresso nel mercato del lavoro, non solo ai giovani in situazione di difficoltà, ma un istituto che coinvolge sia coloro che entrano precocemente nel mercato del lavoro, sia coloro che vogliono raggiungere i più alti livelli di istruzione e formazione, che coloro che vogliono semplicemente affinare la loro preparazione. Dall'altro lato si disciplina un nuovo contratto il contratto di inserimento, uno strumento di politica attiva del lavoro per favorire l'inserimento di soggetti, non solo giovani, che hanno difficoltà occupazionali. Il contratto di inserimento è molto diverso dal CFL, se non altro perché la formazione qui non è un elemento caratterizzante la causa contrattuale ma solo un mezzo, peraltro eventuale, per "realizzare mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro"³⁰.

Semberebbe un bel quadro armonico, conforme alle indicazioni europee, e anche rispondente ad un disegno organico di politica del lavoro, purtroppo questo quadro non è particolarmente efficace. Di fatto siamo privi, da molto tempo, di uno strumento efficace, facilmente utilizzabile da imprese e lavoratori, per sostenere l'inserimento al lavoro dei giovani. Da quando l'Italia ha dovuto rinunciare al CFL, il legislatore non è riuscito a sostituire questo istituto con un altro che avesse altrettanta facilità d'uso, sia da parte dei datori di lavoro che da parte dei lavoratori, che avesse altrettanto appetibilità per il datore di lavoro.

Probabilmente i problemi dell'occupazione giovanile di cui sentiamo citare ogni giorno, nascono anche da ben altre ragioni di carattere economico internazionale, di difficoltà del mercato del lavoro, però in Italia abbiamo anche questo limite specifico: avevamo un istituto che aiutava certamente l'inserimento al lavoro dei giovani, con tutti i limiti che questo poteva presentare, a seguito dell'intervento della Corte di Giustizia abbiamo dovuto privarci del CFL e lo abbiamo sostituito con un contratto di apprendistato che vive mille difficoltà, e con un contratto di inserimento che riguarda pochissimi soggetti. Sostanzialmente siamo

²⁸ A. Tursi, P. A. Varesi, *Lineamenti di diritto del lavoro*, op. cit., p. 224.

²⁹ A partire dal 24 ottobre 2003, l'applicazione della disciplina dei contratti di formazione e lavoro è stata limitata al pubblico impiego (art. 89, 9° comma, d.lgs. n. 276 del 2003).

³⁰ Così l'art. 54, c.1, del d.lgs. 276/2003. Il principio di delega secondo cui il contratto di formazione-lavoro deve essere specializzato "al fine di realizzare l'inserimento e il reinserimento mirato del lavoratore in azienda", ha portato alcuni a ritenere il contratto di inserimento il vero successore del CFL nel settore privato; si veda ad esempio G. Spolverato, *Dopo il CFL il contratto di inserimento*, in *Dir. e Prat. Lav.*, 2004, 2. A chiarire ogni dubbio è tuttavia intervenuto il Ministero del Lavoro che, con circ. 40/2004, spiega che "con il d.lgs. n. 276 del 2003 l'apprendistato diventa l'unico contratto di lavoro a contenuto formativo presente nel nostro ordinamento".

ancora alla ricerca di un istituto che avevamo in precedenza.

A conferma di ciò, se si sommano i contratti di apprendistato e i contratti di formazione e lavoro presenti nell'anno 2000 e si confrontano con i contratti di apprendistato presenti nell'anno 2010, ci si rende conto che in realtà il numero dei giovani sostenuti nell'inserimento nel mercato del lavoro è inferiore a quello precedente³¹.

Il legislatore del 2003 ha cercato di riordinare la disciplina della materia. Questo riordino si è infilato però in un vicolo cieco in particolare per quanto riguarda la finalità. Quello che il legislatore pensava di poter offrire ai datori di lavoro e ai lavoratori in alternativa al contratto di formazione e lavoro, non è il contratto di inserimento, ma è il contratto di apprendistato professionalizzante, che in realtà vive ancor oggi, dopo 8 anni dalla legge Biagi, un'enorme difficoltà. Il legislatore non è riuscito in 8 anni ad offrire al mercato le stesse opportunità che offriva il contratto di formazione e lavoro, comportando degli svantaggi sia al sistema economico nel suo complesso, sia ai lavoratori.

L'istituto che oggi domina all'interno dei contratti di lavoro con finalità formative è l'apprendistato.

Il D.Lgs. n. 276/2003 suddivide l'apprendistato in tre tipologie:

- l'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione (art. 48);
- l'apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale (art. 49);
- l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione (art. 50).

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

Questa è la forma «basilare» di apprendistato espressamente finalizzata al conseguimento di una qualifica professionale. L'apprendistato per il diritto dovere di istruzione e formazione per essere attivato richiede un accordo tra lo Stato, rappresentato non solo dal ministero del lavoro, ma anche dal ministero dell'istruzione, e le regioni, per la definizione dei contenuti e della durata dell'attività di formazione professionale rispondente ai requisiti della riforma Moratti (l.n.53/2003). Tale tipologia è strettamente correlata alla riforma dell'ordinamento scolastico prevista dalla legge n. 53/2003 e, rappresenta un percorso alternativo alla formazione scolastica tale da consentire l'acquisizione di un titolo di studio attraverso l'assolvimento di un obbligo formativo con lo strumento dell'alternanza scuola-lavoro³². C'è, quindi, un diretto collegamento tra obbligo formativo del minore e attività lavorativa: in sostanza, si vuole garantire al quindicenne di poter terminare il corso di studio obbligatorio attraverso il sistema dell'alternanza. Da ciò discende, secondo la circolare n. 40/2004 (del min. del lav.), una conseguenza destinata a mutare l'attuale sistema: l'apprendistato qualificante sarà l'unico contratto di lavoro stipulabile per i minori di diciotto anni che non siano già in possesso di una qualifica professionale. Ciò significa che un rapporto di lavoro subordinato «normale», non si potrà più stipulare, in quanto il giovane sarà, comunque, tenuto a rispettare il «diritto-dovere» di istruzione e formazione fino al compimento del diciottesimo anno.

³¹ A tal riguardo v. *Apprendistato: un sistema plurale - X Rapporto di monitoraggio e XI rapporto*, cit., *Isfol, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.G. per le politiche per l'orientamento e la formazione*.

³² Il Ministero del lavoro, con circolare n. 40/2004, ha infatti spiegato che "l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è finalizzato al conseguimento di una qualifica di istruzione e formazione professionale ai sensi della legge 53/2003, ossia alla acquisizione, attraverso il rapporto di lavoro, di un titolo di studio, consentendo l'assolvimento dell'obbligo formativo attraverso lo strumento dell'alternanza scuola-lavoro".

Tuttavia, le intese necessarie tra Ministero del lavoro, Ministero dell'Istruzione e le Regioni per la definizione dei contenuti e della durata dell'attività di formazione professionale non sono mai state stipulate e quindi l'apprendistato per il diritto dovere di istruzione e formazione non è stato, in larghissima parte del Paese, utilizzato³³, tant'è che i giovani al di sotto dei 18 anni sono stati assunti con contratto di apprendistato secondo la disciplina prevista dalla legge n. 196/1997.

Hanno fatto eccezione a questo panorama le Regioni Lombardia e Veneto, che hanno stipulato rispettivamente, in data 29 settembre 2010 e in data 22 febbraio 2011, un'intesa con il Ministero del Lavoro e il Ministero dell'Istruzione, per la definizione dei contenuti e della durata dei percorsi formativi in apprendistato per l'espletamento per il diritto dovere di istruzione e formazione. L'accordo della Regione Lombardia ha previsto una fase di sperimentazione quadriennale ed un percorso di 400 ore annue di formazione esterne o interne all'azienda, mentre l'intesa sottoscritta dalla Regione Veneto prevede che il monte ore di formazione formale relativo alle competenze di base dovrà essere indicativamente di 400 ore per ciascuna annualità.

L'obbligo di istruzione, successivamente al d.lgs. n. 276/2003, è stato rimodulato dall'art. 1, comma 622, della legge 27 dicembre 2006, n.296 (Finanziaria 2007), che ha previsto una durata del periodo di istruzione pari a 10 anni con conseguente innalzamento dell'età di ammissione al lavoro da 15 a 16 anni. L'innalzamento dell'età per l'ammissione al lavoro a 16 anni ha generato alcuni interrogativi, in particolare se tale limite minimo dovesse valere anche in riferimento all'utilizzo di una tipologia contrattuale che costituisce proprio una modalità per "l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione"³⁴. La problematica è stata superata sulla base delle previsioni contenute nella legge n. 183/2010, cd. Collegato lavoro, secondo cui l'ultimo anno dell'obbligo di istruzione (fino a sedici anni) può essere assolto anche nei percorsi di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, previa intesa fra le regioni, il Ministero del lavoro, il Ministero dell'istruzione, sentite le parti sociali.

Secondo questa tipologia contrattuale, i giovani, tra i 15 e i 18 anni, frequentano dei percorsi in alternanza con il lavoro, che dovrebbero avere la durata di 400 ore annue e attraverso questi percorsi triennali dovrebbero acquisire una qualifica professionale. A tal proposito, come prima descritto, l'intesa sottoscritta dalla Regione Lombardia ha previsto 400 ore annue di formazione interna e/o esterna all'azienda e una durata del contratto, non superiore a tre anni, determinata in riferimento alla qualifica da conseguire.

Un dei punti di criticità che rileva con riferimento a questa tipologia di apprendistato risiede nel fatto che il datore di lavoro non ha alcuna convenienza ad assumere un giovane tra i 15 e i 18 anni, al posto di un diplomato visto che i vantaggi che gliene derivano sono esattamente gli stessi, mentre gli oneri che ricadano su di lui, in particolare dal punto di vista organizzativo sono profondamente diversi. Pensiamo che un giovane tra i 15 e i 18 anni che sta al di fuori del sistema formativo, normalmente è un giovane che ha qualche problema, non è facile da gestire, pertanto il datore di lavoro si ritroverebbe con un giovane da seguire, che un po' lo aiuterebbe nel lavoro, a ciò si aggiunge che si tratterebbe di un giovane che si assenterebbe non per 120 ore, ma per 400 ore. Per tale ragione, a prescindere dai datori di

³³ V. G. Bertagna, *L'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione*, Dir. Relaz. Ind., 2009, 04, p. 957.

³⁴ Sul punto il Ministero del lavoro non si è espresso, se non con una nota del 20 luglio 2007 prot. n. 9799, con la quale tuttavia è stata esclusivamente chiarita la decorrenza del nuovo obbligo.

lavoro che possono avere un forte senso di filantropia, quali possono essere i datori di lavoro interessati ad un contratto di questo tipo?

Se si fosse innalzato il sistema delle convenienze (non era pensabile che ad un datore di lavoro, a cui si chiedeva questo sacrificio, la P.A. desse in cambio gli stessi vantaggi che dava per assumere il giovane neo laureato che intendeva frequentare un master strettamente legato alle attività che svolgeva quell'azienda) forse tale tipologia contrattuale avrebbe avuto una maggiore appetibilità. Bisognava pensare ad un riequilibrio.

2.2 L'apprendistato cd. alto

Questa terza forma di apprendistato è stata una vera e propria novità nel panorama giuslavoristico italiano. L'art. 50 del dlgs n. 276/03, difatti, ha introdotto un contratto che consente, in qualsiasi settore di attività, di assumere giovani, di età compresa tra i 18 e i 29 anni, per il conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, universitario o anche dell'alta formazione. Questo tipo di apprendistato è quello che assomiglia di più al modello francese e tedesco di apprendistato alto, pertanto mutuato da queste esperienze.

L'apprendistato alto, tuttavia, non è stato valorizzato nel nostro Paese³⁵, mentre ad esempio in altri paesi, come la Francia, è stato molto utilizzato. In Italia abbiamo immesso in formazione in apprendistato alto fino al 2009, circa 1000 giovani.

Il Governo francese ha approvato nel 2009 un piano per cui nel 2010, in Francia i giovani in apprendistato alto dovevano essere almeno 100.000. L'apprendistato alto è considerato una forma normale di sostegno all'inserimento lavorativo di giovani che aspirano all'alta formazione, anche per acquisire il diploma di scuola secondaria superiore; difatti le scuole francesi sono state obbligate a creare al loro interno delle sezioni dedicate agli apprendisti: ci deve essere un'offerta per gli apprendisti sia nelle scuole superiori che nelle università per coloro che intendono raggiungere la laurea attraverso un percorso in apprendistato. Ciò non è avvenuto in Italia, che al massimo ha puntato all'apprendistato alto per finanziare i master universitari, in quanto è un prodotto già confezionato. Questa è stata un'occasione perduta, il nodo fondamentale da sciogliere per rilanciare questo apprendistato era l'università, perché è questa che ha fatto resistenza.

L'università non ha voluto ripensare i suoi percorsi alla luce di un intreccio in alternanza con il lavoro. Questa è stata una delle ragioni per cui non è decollato l'apprendistato alto.

2.3 L'apprendistato cd. professionalizzante

In mezzo c'è l'apprendistato professionalizzante che non punta a qualificare, ma punta

³⁵ Per valorizzarne le potenzialità e nuovamente per superare la stasi prodotta dall'inerzia degli attori sociali e istituzionali, il legislatore ha introdotto la novella contenuta nell'art. 23, commi 3 e 4, d.l. n. 112/2008, che rispettivamente estendono ai dottorati di ricerca la possibilità di essere acquisiti tramite il percorso di apprendistato in alta formazione e prevedono che, in assenza di specifiche normative regionali, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione sia rimessa ad apposite convenzioni stipulate direttamente dai datori di lavoro con le Università e le altre istituzioni formative. Il comma 4 ha lo scopo di rendere immediatamente operativo l'istituto nelle ipotesi in cui sia del tutto assente una specifica normativa regionale; le intese così raggiunte tra datore ed ente formativo hanno un chiaro carattere cedevole rispetto agli interventi regionali. Con riferimento alle novità introdotte dal decreto legge n. 112/08 v. M.Tiraboschi, *L'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato di alta formazione dopo la legge n.133 del 2008*, in D.R.I., 2008, n.4, p. 1055.

ad affinare la preparazione professionale del giovane. Il legislatore in questo caso ha raggiunto un compromesso tra le esigenze manifestate dai datori di lavoro che sognavano ancora il contratto di formazione e lavoro (un contratto con tanti incentivi e senza formazione), e ciò che ci ha imposto l'Unione Europea.

L'apprendistato professionalizzante viene disciplinato come un istituto che affina formazione e lavoro. Il legislatore nazionale, pur rinviando la formazione professionale al legislatore regionale, fissa quale criterio e principio direttivo la necessità dell'erogazione al giovane di almeno 120 ore annue di "formazione formale", in questo caso però, diversamente da quanto previsto dalla legge n. 196/1997, interna o esterna all'azienda.

La previsione dell'articolo 49, comma 5, lettera *a*, che riconosce la possibilità di realizzare la formazione obbligatoria per i giovani, tra diciotto e ventinove anni, assunti con contratti di apprendistato professionalizzante, anche all'interno dell'impresa, è uno degli aspetti più innovativi - oltre che più dibattuti - della riforma dell'istituto varata nel 2003. Infatti, per la prima volta si apre la possibilità di assolvere l'obbligo di formazione che è connesso all'apprendistato all'interno dell'impresa stessa, dopo che per decenni si era affermata la necessità che tale formazione avvenisse al di fuori, in strutture formative accreditate.

Tuttavia, anche se erogata all'interno dell'impresa, tale formazione non può tradursi in un mero affiancamento sul lavoro ma deve possedere quelle caratteristiche necessarie a rendere «formale» tale attività³⁶.

L'espressione «formazione formale» è anch'essa innovativa nel contesto normativo italiano e fa per la prima volta la sua comparsa nell'ordinamento proprio con il decreto legislativo n. 276/2003, senza ulteriori specifiche.

Se la formazione è esterna all'azienda si può pensare alla riproposizione del vecchio modello, le Regioni che offrono le attività formative e i datori di lavoro inviano i loro apprendisti, invece se si tratta di formazione interna bisognerà dimostrare che questa formazione è stata svolta, il legislatore usa un termine che nel linguaggio dell'Unione Europea ha un suo significato preciso, dice deve essere formazione formale.

La Commissione Europea nel 2004, attraverso il suo istituto di ricerca sui temi della formazione, ha formalizzato una definizione di «apprendimento formale», identificato come quello che «avviene in un ambiente organizzato e strutturato (scuola, centro di formazione oppure sul lavoro) ed esplicitamente progettato come apprendimento (in termini di obiettivi, tempi e risorse). L'apprendimento formale è intenzionale dal punto di vista del soggetto che apprende. Tipicamente conduce ad una certificazione»³⁷.

Nel linguaggio dell'Unione Europea significa, quindi, che è una formazione intenzionale in cui sono esplicitati fin dall'inizio gli obiettivi, in cui coloro che svolgono attività di docenza sono soggetti che hanno un titolo per svolgerla, gli stessi ambienti in cui viene svolta l'attività formativa devono rispondere a determinati requisiti, vi devono essere delle forme di valutazione finale e di certificabilità dei risultati. In Europa quando si dice formazione formale si intende questo.

Se interpretiamo in questo modo il D.Lgs. 276/2003 per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante, dovremmo allora dire che ci sono due modi per assolvere

³⁶ In proposito S. D'Agostino, "La formazione formale in impresa nella regolamentazione ad opera delle Regioni e delle Province autonome", in *Dir. Rel. Ind.*, 2009, 04, p. 969.

³⁷ Cfr. Cedefop, *Terminology of vocational training policy*, Luxembourg, 2004. La stessa definizione si ritrova, tradotta anche in italiano, nel successivo volume Cedefop, *Terminology of European education and training policy*, Luxembourg, 2008.

agli obblighi formativi previsti: il primo è quello di far partecipare il giovane apprendista a delle attività di formazione organizzate dalle istituzioni pubbliche, che sia la Regione o che sia la Provincia, il secondo modello è quello di farsi carico direttamente come datore di lavoro della formazione dell'apprendista, assicurando questa formazione nel rispetto di determinati modelli che sono rispondenti a quegli indicatori prima descritti.

Il d.lgs. n. 276/2003 ha dovuto anche fare i conti con la riforma attuata con legge Costituzionale n. 3 del 2001, del titolo V della Costituzione, che all'articolo 3 ha modificato l'impostazione dell'articolo 117 della Costituzione, assegnando alla competenza esclusiva delle Regioni la materia della "istruzione e formazione professionale", mentre in precedenza era oggetto di competenza legislativa concorrente la "istruzione artigiana e professionale scolastica".

La disciplina del d.lgs. n. 276/2003, descritta, va temperata, quindi, con il riconoscimento della potestà legislativa esclusiva delle Regioni in materia di formazione professionale. Si stabilisce, pertanto, che i profili formativi di questa materia, in particolare i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante, dovranno essere definiti dalle Regioni mediante accordi con le parti sociali, ciò vuol dire che dovremmo aspettarci delle leggi regionali³⁸ concertate con le parti sociali. Questa è un'anomalia perché il potere legislativo dovrebbe essere autonomo dal vincolo di concertazione³⁹. Se vi è questa disciplina si può applicare il nuovo apprendistato, in mancanza, il d.lgs. n. 276/2003 prevede che fino all'entrata in vigore dei nuovi provvedimenti rimane in vigore la disciplina applicata fino a quel momento, pertanto la legge n. 196/1997. Il legislatore si rende conto che arrivare alla operatività di una disciplina che ha una procedura di elaborazione così complessa non sarà facile.

La storia dell'applicazione del D.Lgs. 276/2003, è una storia tormentata, perché, innanzitutto, le Regioni hanno disciplinato i profili formativi con una lentezza esasperante⁴⁰, rivendicano spesso le loro competenze legislative e poi quando lo Stato glielo riconosce non si fanno parte diligente nell'assolvimento del loro compito.

Dal 2005 in avanti abbiamo alcune regioni che si fanno parte attiva per disciplinare questa materia, ma fino a non molto tempo fa erano solo 12 le regioni che avevano approvato le leggi regionali in materia, nell'ultimo rapporto sull'apprendistato sono diventate 18 quelle che hanno approvato le leggi, ma non tutte hanno approvato i provvedimenti attuativi⁴¹. Ad otto anni di distanza questo processo non è ancora completato. Ha supplito alla lentezza della legislazione regionale la legge 196/1997. Il X rapporto sull'apprendistato, il penultimo, ci diceva che fino al 2008, poco più del 50 per cento dei contratti di apprendistato erano stipulati

³⁸ In via interpretativa si è affermato che il rinvio del co. 5 «deve essere letto come se vi fosse scritto disciplina legislativa» (P.A. Varesi, *Principi, criteri e linee guida per la costruzione del nuovo apprendistato*, in Aa.Vv., *Come cambia il mercato del lavoro*, Ipsoa, 2004, p. 372)

³⁹ Parte della dottrina ha espresso perplessità riguardo al possibile condizionamento che il potere legislativo regionale può subire attraverso l'intesa. Cfr. L. Menghini, *La disciplina dell'apprendistato professionalizzante*, in *Contratti di lavoro flessibili e contratti formativi*, a cura di M. Brollo - M.G. Mattarolo - L. Menghini, Ipsoa, 2004, p. 212.

⁴⁰ Così P. A. Varesi, *Il nuovo apprendistato: bilancio e prospettive. Il monitoraggio dell'apprendistato: risultati e problemi aperti*, Dir. Relaz. Ind., 2009, 04, p. 949.

⁴¹ Precisamente dal monitoraggio sullo stato di avanzamento effettuato al 30 giugno 2010, risulta che 12 amministrazioni, fra Regioni e Province autonome, possono considerare completo il processo di regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante, avendo approvato una legge regionale e i relativi atti di implementazione; rimangono 9 le regioni in cui tale processo è in corso ed in tre di queste non si può ritenere avviato. Così il Monitoraggio sull'apprendistato XI Rapporto, cit.

con il nuovo modello⁴² e ancora nel 2008 gran parte dei contratti di apprendistato erano stipulati sulla base del vecchio modello previsto dalla legge n. 196/1997, peraltro questo modello consente di assumere solo giovani fino a ventiquattro anni, a fronte dei 29 anni previsti dal contratto di apprendistato professionalizzante. Il ritardo della legislazione ad intervenire in questo campo provoca delle reazioni da parte dello Stato. La legislazione statale ha tentato due interventi, nell'art. 49 del D.lgs. 276/2003, introducendo, successivamente al comma 5, che prevede il modello standard dell'apprendistato professionalizzante, due commi ulteriori il 5bis e il 5ter.

Per effetto dei ripetuti interventi modificativi subiti dall'art. 49, d.lgs. n. 276 del 2003, l'autonomia collettiva ha guadagnato progressivamente spazio nella regolazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante. La sentenza della Corte costituzionale n. 176 del 2010 probabilmente ha segnato una battuta d'arresto, ma non tale da invertire questo processo. L'autonomia collettiva rimane, infatti, la fonte elettiva di disciplina dell'apprendistato con formazione esclusivamente aziendale.

2.3.1 La "concorrenza di competenze" tra Stato e Regioni: la sentenza della corte costituzionale n. 50/2005

Sull'estensione della competenza primaria delle Regioni in relazione alla definizione degli aspetti formativi dell'apprendistato, e sulle possibilità per lo Stato di dettare norme che pure fanno riferimento alla formazione in apprendistato, si sono susseguiti contrasti a livello istituzionale, sfociati nella promozione di una pluralità di ricorsi alla Corte costituzionale. Infatti, dal 2003 la Corte è stata chiamata più volte a pronunciarsi sul tema, prima in relazione alla legge delega n. 30/2003 e al disegno complessivo del Capo VI del decreto legislativo n. 276/2003, poi con riferimento a molti dei primi provvedimenti di regolamentazione emanati dalle Regioni. Né si è sottratta a tale conflitto istituzionale l'ultima norma, il decreto-legge n. 112/08 convertito con legge n. 133/2008, laddove all'articolo 23 istituisce un canale di formazione esclusivamente aziendale alternativo a quello regionale e ne affida la regolamentazione alle parti sociali.

Va anche detto che le sentenze della corte costituzionale non sembrano fugare tutti i dubbi in relazione alla ripartizione di competenze fra Stato e Regioni nella regolamentazione della materia; tanto è vero che è ancora su questo punto che si è acceso il conflitto istituzionale all'indomani dell'approvazione del citato articolo 23 del decreto legge n. 112/2008.

Il primo elemento sul quale è stato promosso un ricorso alla Corte da parte di alcune Regioni riguarda le previsioni dell'articolo 49, comma 5, lettera *b*, che stabiliscono il «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».

Le Regioni ricorrenti⁴³ ritenevano che, con l'affidamento di alcuni compiti in materia di regolamentazione della formazione per l'apprendistato professionalizzante alla

⁴² Nel 2009 il vantaggio del professionalizzante sui contratti stipulati ex l.n. 196/97 si è ampliato e gli apprendisti assunti ex art. 49 hanno raggiunto il 72,2%, così Monitoraggio sull'apprendistato XI rapporto, cit.

⁴³ Si tratta delle Regioni Marche, Toscana, Emilia-Romagna, Provincia autonoma di Trento e Regione Basilicata, che hanno promosso ricorsi sia contro alcuni aspetti della l. n. 30/2003, sia successivamente, con l'eccezione della Basilicata, contro il d.lgs. n. 276/2003.

contrattazione collettiva, si violasse la loro competenza esclusiva sulla materia. Di contro, il Governo sosteneva la necessità di costituire un sistema formativo coerente ed omogeneo su tutto il territorio nazionale, improntato sulla determinazione di livelli essenziali, di competenza statale.

Con sentenza n. 50 del 2005 la Corte costituzionale ha dichiarato non fondate le questioni sollevate sul punto specifico della normativa relativa all'apprendistato, facendo rilevare che tutta la materia è oggetto di una concorrenza di competenze fra Stato e Regioni, ovvero: l'apprendistato è un contratto di lavoro la cui disciplina rientra in quell'ordinamento civile di competenza esclusiva dello Stato; d'altro canto nell'apprendistato, che è un contratto a finalità formativa, alcuni aspetti di regolamentazione rientrano nell'ambito di quell'istruzione e formazione professionale di competenza esclusiva delle Regioni.

Tradizionalmente *«la competenza esclusiva delle Regioni in materia di istruzione e formazione professionale riguarda la istruzione e la formazione professionale pubbliche»*, impartite negli istituti scolastici, mediante strutture proprie delle Regioni, oppure in organismi privati con i quali vengano stipulati accordi; *«la formazione aziendale rientra invece nel sinallagma contrattuale e quindi nelle competenze dello Stato in materia di ordinamento civile»*. Tuttavia, l'evoluzione subita dai contratti di apprendistato negli ultimi anni ha determinato un *«collegamento permanente [...] tra gli schemi contrattuali di lavoro a contenuto formativo [...] e l'ordinamento dell'istruzione [...] che, nella disciplina costituzionale delle attribuzioni delle competenze legislative, ha un regime particolare, con l'attribuzione allo Stato della potestà legislativa esclusiva riguardo alle norme generali sull'istruzione [...] e - per il resto - con la consueta ripartizione tra Stato e Regioni: attribuzione al primo della competenza a determinare i principi fondamentali ed alle seconde quella concernente le altre norme»*.

Pertanto, *«se è vero che la formazione all'interno delle aziende inerisce al rapporto contrattuale, sicché la sua disciplina rientra nell'ordinamento civile, e che spetta invece alle Regioni e alle Province autonome disciplinare quella pubblica, non è men vero che nella regolamentazione dell'apprendistato né l'una né l'altra appaiono allo stato puro, ossia separate nettamente tra di loro e da altri aspetti dell'istituto»*. *«Questioni di legittimità costituzionale possono [...] insorgere per le interferenze tra norme rientranti in materie di competenza esclusiva, spettanti alcune allo Stato ed altre, come l'istruzione e formazione professionale, alle Regioni. [...] Per la composizione di siffatte interferenze la Costituzione non prevede espressamente un criterio ed è quindi necessaria l'adozione di principi diversi: quello di leale collaborazione⁴⁴, che per la sua elasticità consente di aver riguardo alle peculiarità delle singole situazioni, ma anche quello della prevalenza⁴⁵, [...], qualora appaia evidente l'appartenenza del nucleo essenziale di un complesso normativo ad una materia piuttosto che ad altre»*.

Su tali basi la Corte ha riconosciuto la prevalenza della competenza statale e quindi la

⁴⁴ V. C. Bertolino, *Il principio di leale collaborazione nel policentrismo del sistema costituzionale italiano*, Giappichelli, 2007, p. 130, secondo l'autore la leale collaborazione, pur essendo menzionata esclusivamente nell'ipotesi di esercizio da parte del Governo del potere sostitutivo nei confronti delle Regioni o degli altri enti locali (art. 120, comma 2), è divenuta ormai uno dei punti cardine del nuovo ordinamento costituzionale

⁴⁵ E' stato opportunamente evidenziato, che il criterio della prevalenza *«si presta a valutazioni soggettive, che possono cadere nell'arbitrarietà, in quanto non è sempre argomentabile il percorso che conduce alla scelta di attribuire valore preponderante ad alcuni aspetti di un istituto piuttosto che ad altri, facendo assurgere uno dei diversi ambiti materiali che compongono la disciplina a elemento fondamentale del riparto di competenza legislativa»*, A. Garilli, *La riforma del mercato del lavoro al vaglio della Corte costituzionale*, in G.Cost., 2005, p. 395.

legittimità del rinvio alla contrattazione collettiva per la definizione di alcuni aspetti relativi alla formazione. Tuttavia la sentenza citata non chiarisce il significato e l'estensione dei compiti delegati alla contrattazione con l'espressione «*modalità di articolazione ed erogazione della formazione*»⁴⁶, tanto che le regolamentazioni regionali, del resto definite d'intesa con le organizzazioni sindacali datoriali e dei lavoratori, hanno spesso dettato norme su aspetti che sembrerebbero almeno in parte riconducibili alla materia delegata alla contrattazione collettiva.

2.3.2 La disciplina formativa di cui all'art 49, commi 5bis e 5ter, del d.lgs. n. 276/2003 e l'intervento della corte costituzionale, sentenza n. 176/2010

Il legislatore statale, dopo aver approvato una legge che valorizza il ruolo delle Regioni, peraltro riconosciutogli dalla riforma del titolo V della Costituzione, visto il loro disinteresse, in quanto l'istituto resta inutilizzato secondo il nuovo modello, e va avanti secondo il vecchio modello, come se non fosse intervenuta la nuova legislazione, interviene introducendo i commi 5bis e 5ter all'art. 49.

Il legislatore per cercare di rianimare questa norma, convinto delle potenzialità del contratto di apprendistato professionalizzante quale strumento principe per permettere ai giovani uno stabile e fruttuoso inserimento nel mondo del lavoro⁴⁷, e preso altresì atto dell'inerzia della maggior parte delle Regioni, alcune delle quali mai arrivate ad emanare la relativa legge di attuazione e altre intervenute in maniera frammentaria e il più delle volte incompleta, nel 2005 – ad opera dell'art. 13, comma 13-*bis*, d.l. n. 35/2005, conv. con mod. in l. 80/2005 - ha in un primo tempo introdotto il comma 5-*bis*. L'inciso prevede che in attesa della regolamentazione regionale, in via sussidiaria ad essa, la definizione e la disciplina dei profili formativi sia rimessa alla contrattazione collettiva, pertanto fino all'approvazione della legge regionale prevista dal comma 5, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale. La competenza rimane alle Regioni, ma se le Regioni non si attivano, il legislatore attribuisce la competenza a definire i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante, in via provvisoria, in sostituzione delle Regioni, alla contrattazione collettiva.

Tale intervento legislativo non si è dimostrato negli anni successivi particolarmente incisivo, sia perché non sono molti i contratti collettivi nazionali di categoria che si sono presi questa responsabilità e quindi si continuava ad andare avanti con la legge 196/1997, sia perché anche laddove i contratti collettivi sono intervenuti in via sussidiaria, la diffusa e permanente mancanza non di regolamentazione, ma di offerta formativa regionale, ha nuovamente impedito la concreta applicazione della fattispecie. Tant'è che il legislatore che ha dato attuazione al c.d. Protocollo *Welfare* del 23 luglio 2007, a soli tre anni dal varo dell'apprendistato professionalizzante, pensava ad un nuovo riordino dei contratti formativi (art. 1, comma 30, l. n. 247/2007), tale da assicurare l'attuazione uniforme ed immediata dell'istituto, mediante il rafforzamento del ruolo della contrattazione collettiva ma solo di livello nazionale.

La fisiologica dialettica, nel testo originario dell'art. 49, tra legislazione regionale e contrattazione collettiva si è definitivamente sbilanciata a favore di quest'ultima e degli enti

⁴⁶ Cfr. d.lgs. n. 276/2003, art. 49, comma 5, lett. b.

⁴⁷ Così E. Carminati, *La disciplina dell'apprendistato professionalizzante dopo la sentenza della Corte costituzionale n. 176 del 2010*, ADAPT, Boll. Spec., 18, 2010, p. 5.

bilaterali a seguito dell'entrata in vigore della l. n. 133/2008 che, introducendo nell'art. 49 il comma 5ter⁴⁸, ha ammesso le imprese ad attivare contratti di apprendistato con formazione tutta interna all'azienda, la cui delineazione è stata attribuita alla normativa negoziale di qualsiasi livello, con totale estromissione dell'intervento regionale. Il legislatore quindi interviene nuovamente, ma questa volta bypassando pesantemente le Regioni. Difatti, questo comma recita che in caso di formazione esclusivamente aziendale non opera quanto previsto dal comma 5, quindi non vi è la necessità che i profili formativi siano disciplinati dalle regioni⁴⁹.

Il comma 5ter prevede, in sostanza, che se un datore di lavoro decide che la formazione dell'apprendista è solo interna all'azienda, la regolazione dei profili formativi è rimessa alla contrattazione collettiva. Il tentativo di cancellare il ruolo delle regioni in questa materia, ovviamente, non poteva non suscitare delle reazioni, molte Regioni hanno presentato ricorso alla Corte Costituzionale.

La Corte Costituzionale con la sentenza 176/2010⁵⁰ ha affrontato la materia ed ha riconosciuto che il comma 5ter dell'art.49 invade la sfera di competenza delle Regioni e quindi è costituzionalmente illegittimo.

Con una tecnica che la Corte Costituzionale utilizza spesso, ha ritagliato la nuova versione del comma 5ter, salvandone la gran parte delle indicazioni, ma eliminando significativamente alcuni pezzi che sono considerati costituzionalmente illegittimi, nel modo che segue: *“in caso di formazione esclusivamente aziendale i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale dalle associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali. I contratti collettivi e gli enti bilaterali determinano per ciascun profilo formativo la durata e la modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo”*.

Il punto più importante di questa opera di taglio e cucito è il fatto che viene tolta quella parte secondo cui *“non opera quanto previsto dal comma 5”*, quindi il comma 5ter va letto come il seguito del comma quinto, il quale dà delle indicazioni di carattere generale e prevede che le Regioni possono disciplinare i profili formativi con propri provvedimenti, mentre in caso di formazione esclusivamente aziendale i profili formativi possono essere rimessi (viene cancellato “integralmente”) ai contratti collettivi, i quali andranno integrati con i profili formativi definiti dalla Regione ai sensi del comma 5. Ciò vuol dire, quindi, che la disciplina dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante risulta ancora rimessa

⁴⁸ Il comma 5ter dell'art. 49, d.lgs. n. 276/2003, prevede: *“in questa ipotesi i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali. I contratti collettivi e gli enti bilaterali definiscono la nozione di formazione aziendale e determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e la modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo”*.

⁴⁹ Si veda sul punto S. Ciucciiovino, *L'apprendistato professionalizzante ancora alla ricerca di una disciplina definitiva*, in R.I.D.L., 2009, I, p.379 e ss.

⁵⁰ La Corte costituzionale è nuovamente intervenuta con la sentenza n. 176 del 10/14 maggio 2010, sulla disciplina dell'apprendistato professionalizzante e dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione. La decisione trova origine nei ricorsi presentati da otto Regioni - Emilia Romagna, Liguria, Toscana, Basilicata, Piemonte, Marche, Puglia e Lazio - all'indomani dell'entrata in vigore del d.l. 25 giugno 2008, n. 112, convertito in l. 6 agosto 2008, n. 133, che ha significativamente innovato e modificato i due istituti. Tali Regioni hanno sollevato questione di legittimità costituzionale in merito ai commi 1, 2 e 4 dell'art. 23 del d. l. n. 112/2008 per contrasto con gli artt. 39, 117, 118 e 120 Cost.

alle Regioni in generale; nel caso in cui si scelga un'attività di formazione esclusivamente aziendale, che in larga parte corrisponde all'interna (il datore di lavoro potrebbe promuovere e pagare la formazione degli apprendisti all'interno dell'azienda, ma potrebbe far svolgere la formazione all'esterno dell'azienda), se è l'unica attività che viene svolta in favore degli apprendisti, sarà disciplinata, alla luce dei profili formativi approvati dalle Regioni e in maniera più specifica secondo le regole dettate dalla contrattazione collettiva o dall'ente bilaterale del settore, quindi integrando queste due discipline, quella della Regione con quella della contrattazione collettiva e dell'ente bilaterale.

Ora, se consideriamo l'iter argomentativo complessivamente utilizzato dalla Corte per giungere alla declaratoria di incostituzionalità parziale dell'art. 49, comma 5ter, dobbiamo prendere atto che ci troviamo di fronte ad uno sviluppo pressoché obbligato di un percorso ricostruttivo già tracciato nella sentenza 28 gennaio 2005, n. 50, citata, e nella giurisprudenza successiva.

Infatti, la Corte, richiamando a sostegno della propria tesi un passaggio cruciale di questa sentenza, quasi a volerne avallare il percorso argomentativo, specifica le ragioni per le quali al legislatore statale non è consentito privare le Regioni delle competenze in materia di formazione esclusivamente aziendale. In particolare, il giudice costituzionale, dopo aver riconfermato la distinzione più volte affermata tra la formazione impartita all'interno delle imprese (riconducibile al sinallagma contrattuale, e quindi alla competenza esclusiva dello Stato) e la formazione «pubblica» (di competenza esclusiva delle Regioni), ribadisce ancora una volta che l'una (formazione aziendale) e l'altra (formazione pubblica), sotto il profilo pratico, sono inscindibilmente connesse e non si presentano mai «*allo stato puro, ossia separate nettamente tra di loro e da altri aspetti dell'istituto*», ma danno luogo ad interferenze reciproche.

Il ragionamento della Corte poggia dunque essenzialmente sulla constatazione che nella disciplina in tema di apprendistato si verifica una commistione tra la formazione interna e la formazione esterna; e proprio fondandosi su tale presupposto, la Corte nega che una norma statale possa risolvere l'intreccio di competenze con un taglio netto, escludendo, cioè, in modo assoluto ed aprioristico qualsiasi coinvolgimento della Regione nell'ipotesi in cui la formazione dell'apprendistato sia impartita all'interno dell'azienda.

Per certi versi, la Corte assume qui una posizione più precisa rispetto a quella assunta nella pronuncia del 2005, mettendo chiaramente in luce in quali circostanze assume rilievo il problema delle interferenze tra i due piani della formazione; e ciò col chiaro intento di lasciare un congruo spazio di manovra al legislatore regionale.

In particolare, nella sentenza si legge che le interferenze sono quelle «*correlative alla naturale proiezione esterna dell'apprendistato professionalizzante e all'acquisizione da parte dell'apprendista dei crediti formativi, utilizzabili nel sistema dell'istruzione la cui disciplina è di competenza concorrente per l'eventuale conseguimento di titoli di studio*».

Il fatto che il legislatore statale abbia attribuito alla fonte contrattuale-collettiva una piena sovranità in ordine alla regolazione di qualsiasi profilo attinente alla formazione interna, significa, sostanzialmente, ledere le competenze normative che l'art. 117 della Costituzione attribuisce direttamente alle Regioni, nella parte in cui tale norma riserva a questi enti la materia della formazione professionale. Infatti, il confine che separa le competenze delle Regioni da quelle statali è molto labile visto e considerato che anche la formazione erogata

all'interno dell'azienda può assumere una funzione di rilevanza pubblica⁵¹ che esula dalla sfera del rapporto contrattuale, come avviene nell'ipotesi in cui la legge garantisca al lavoratore che l'abbia conseguita la possibilità di pretendere la concessione di crediti per il sistema pubblico della istruzione e formazione oppure il riconoscimento di una qualifica professionale.

Che la formazione interna possa assumere tale rilevanza è confermato dall'art. 49, comma 4, lett. a, d.lgs. n. 276/2003, che prevede, sia pure come un'ipotesi meramente eventuale, ma comunque possibile, l'acquisizione di una qualifica attestata dalle Regioni al termine del contratto. Infatti, le competenze e abilità conseguite mediante un percorso di formazione interna all'azienda possono essere certificate dalle Regioni «su richiesta degli interessati» per l'ammissione ai diversi livelli del sistema di istruzione e di formazione professionale o per l'acquisizione di una qualifica o di un titolo di studio (art. 5, comma 1, lett. c, e art. 6, comma 1, d.m. n. 174/2001).

Peraltro, in tema di crediti formativi e di qualifiche professionali, la Corte aveva già avuto modo di rilevare in passato che la disciplina, per ciò che attiene ai rapporti intersoggettivi tra datore di lavoro e lavoratore, appartiene all'ordinamento civile, mentre per gli altri profili deve assicurare il coinvolgimento delle Regioni «*mediante lo strumento più pregnante di attuazione del principio di leale collaborazione e cioè attraverso l'intesa*».

Con riferimento a questi ultimi profili si può dunque affermare, coerentemente con tale posizione, che le Regioni debbono considerarsi competenti non solo a dettare regole in merito alle condizioni alle quali la formazione, erogata a livello esclusivamente aziendale, può assumere rilevanza esterna per il sistema della formazione professionale, ma anche a predisporre adeguati meccanismi di verifica ex post per accertare nel caso di formazione erogata a livello aziendale il riconoscimento degli eventuali crediti e la registrazione del libretto formativo.

La sentenza della Corte costituzionale ha messo in difficoltà quei soggetti che avevano creduto nel comma 5ter e avevano cercato di dargli applicazione attraverso accordi nazionali⁵². Il settore del commercio, ad esempio, aveva un accordo di attuazione del comma 5ter, l'intervento della Corte Costituzionale che modifica il quadro normativo di riferimento crea delle difficoltà.

Per tale ragione nell'autunno del 2010 Governo Regioni e parti sociali hanno fissato alcuni punti per concedere l'applicazione della normativa alla luce della sentenza della Corte Costituzionale. L'intesa del 27/10/2010 intitolata "per il rilancio dell'apprendistato" è firmata da tutte le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Essa prevede sostanzialmente che il comma 5ter dell'art. 49 del D.lgs. 276/2003, non si applichi in tutte quelle Regioni che hanno legiferato, invece nelle Regioni che non hanno legiferato si continui ad applicare, testualmente recita "*di confermare, per le ipotesi di cui al comma 5ter dell'art.49 del d.lgs. n. 276/2003, in materia di formazione esclusivamente aziendale, e alla luce della sentenza n. 176/2010 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*

⁵¹ Per rilevanza esterna si intende segnatamente il riconoscimento della qualifica professionale da parte della Regione (cfr. art. 17 e 27, d.lgs. 17 ottobre 2005 n. 226 e successive modifiche e integrazioni; Accordo Conferenza Stato Regioni su istruzione e formazione professionale del 29 aprile 2010 recepito con d.m. 15 giugno 2010) e la valutazione della qualifica professionale in termini di credito formativo per il proseguimento nei percorsi di istruzione e di formazione professionale (cfr. art. 51 d.lgs. n. 276 del 2003 e art. 5, comma 1, lett. c, d.m. n. 174 del 2001)

⁵² Cfr. Accordo interconfederale siglato il 9 febbraio 2010 tra Confapi e Cgil, Cisl e Uil.

valide per le Regioni che non hanno già provveduto a definire compiutamente la normativa ai sensi dell'art.49, comma 5 e 5ter, del citato d.lgs. n. 276/2003".

Tale previsione secondo l'Intesa citata doveva valere per 12 mesi in attesa di un nuovo intervento legislativo che disciplinasse la materia in maniera più chiara. Si è trattato, in sostanza, di un accordo generale tra governo regioni e parti sociali per una moratoria di 12 mesi che consentiva di continuare ad applicare, come se non ci fosse stata la sentenza della Corte Costituzionale, il comma 5ter in quelle regioni che non avevano ancora legiferato.

È chiaro che i segni della solidità, sotto il profilo giuridico, di questa soluzione, non si rinvenivano; che una sentenza della Corte Costituzionale possa essere o non essere applicata sulla base di un'intesa tra Governo Regioni province autonome e parti sociali è un'innovazione, è vero che tale intesa valeva per 12 mesi, in attesa di un nuovo provvedimento che avesse semplificato la normativa, però l'aver scritto che una sentenza della Corte Costituzionale si applica in alcune Regioni ed in altre no, in caso di eventuali contestazioni, non è ben chiaro che grado di resistenza avrebbe potuto avere. Tale intesa triangolare poteva far sorgere a carico delle parti stipulanti soltanto impegni di carattere squisitamente politico non eliminando il problema alla radice. E' opinione condivisa infatti che la perdita di efficacia di una norma dichiarata costituzionalmente illegittima «*non vale soltanto per il futuro, ma [...] opera pure retroattivamente, nei confronti di fatti o di rapporti instauratisi nel periodo in cui la norma legislativa incostituzionale era vigente ed esercitava efficacia*»⁵³.

Per tale ragione non appare convincente l'opinione espressa dal Ministero del lavoro (nella risposta ad interpello del 10 giugno 2010, n. 25) secondo cui la disciplina contrattuale già adottata ai sensi del comma 5ter dell'art. 49 poteva rimanere pienamente efficace sino alla promulgazione della legge regionale che avesse dettato una disciplina incompatibile.

Non è un caso, probabilmente, che le parti sociali, nell'intesa concertativa con il Governo e le Regioni, abbiano sentito il bisogno, tra le altre cose, di confermare la validità dei contratti collettivi e degli accordi interconfederali che avevano disciplinato l'apprendistato professionalizzante, almeno in quelle Regioni che non avevano ancora provveduto a disciplinare compiutamente la materia, mostrando in tal modo piena consapevolezza delle possibili ricadute che la sentenza della Corte costituzionale, avrebbe potuto avere sui contratti già stipulati.

Certamente una preoccupazione presente in chi ha firmato l'intesa è derivata dal fatto che i dati sull'utilizzo dell'apprendistato in questi ultimi anni (XI rapporto sul monitoraggio dell'apprendistato, Isol, citato), in particolare 2008 e 2009, hanno mostrato la caduta delle assunzioni in apprendistato, per cui si è ritenuto, probabilmente, di poter soprassedere ad alcune difese, considerate invece in precedenza irrinunciabili, per cercare di offrire l'opportunità di sostegno all'inserimento dei giovani attraverso l'apprendistato, in ogni caso, anche con formazione aziendale così come disciplinata dal comma 5ter, perché la riduzione del numero degli occupati in apprendistato è stata davvero importante, significativa al Sud (meno 12%), ma anche al Nord (meno 8%). L'istituto, probabilmente, è stato colpito duramente dalla crisi economica più di quello che ci si potesse attendere. L'apprendistato professionalizzante quindi ha vissuto tutte queste vicende difficili e complesse.

⁵³ Così F. Pierandrei, *Corte costituzionale*, in *Enc. dir.*, 1968, p. 968.

Capitolo III

QUADRO REGOLATORE DEL NUOVO TESTO UNICO

3.1 L'approvazione e le finalità del nuovo Testo Unico

Il Consiglio dei Ministri il 5 maggio 2011 aveva approvato, in prima lettura, lo schema del decreto attuativo della delega, recante il «*Testo Unico dell'apprendistato*»; successivamente dopo averlo adottato in via definitiva il 28 luglio 2011 è stato emanato con il D.Lgs.14 settembre 2011, n.167.

Il Testo Unico è stato approvato con il consenso unanime delle Regioni e delle associazioni sindacali e con ampia adesione delle associazioni datoriali. L'approvazione del testo rappresenta una tappa significativa del processo di rivisitazione della formazione, avviato con l'intesa Stato-Regioni-Parti sociali del 17 febbraio 2010, e corona gli impegni assunti in materia di apprendistato con l'intesa Stato-Regioni-Parti sociali del 27 ottobre 2010.

Il provvedimento, in vigore dal 25 ottobre 2011, inquadra l'apprendistato quale contratto di lavoro a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani, definito secondo tre tipologie (art. 1, commi 1-2):

a) *apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale* con il quale possono essere assunti, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che hanno compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età; la durata del contratto è determinata in base a qualifica e diploma da conseguire e non può essere superiore a tre anni, ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale; la regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle Regioni e alle Province autonome, previo accordo in Conferenza Stato-Regioni e sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

b) *apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere* con il quale possono essere assunti, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, i soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni o soggetti in possesso di una qualifica professionale *ex* D.Lgs.17 ottobre 2005, n. 226 a partire dai 17 anni di età;

c) *apprendistato di alta formazione e ricerca* con il quale possono essere assunti, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, per attività di ricerca o per il conseguimento di un titolo di studio di livello secondario superiore o di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore, nonché per il praticantato presso gli studi professionali, i soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni o soggetti in possesso di una qualifica professionale *ex* D.Lgs. n. 226/2005 a partire dai 17 anni di età.

A questa regolamentazione l'art.7, comma 4, aggiunge sostanzialmente una quarta tipologia di apprendistato:⁵⁴

d) *apprendistato per la qualificazione o riqualificazione professionale dei lavoratori in mobilità*, espulsi da processi produttivi.

Il Testo Unico dell'apprendistato introduce quindi nell'ordinamento quattro distinte

⁵⁴ In tal senso v. P. Rausei *Il nuovo apprendistato Guida alle novità d.Lgs.167/2011*, in *Novità Lavoro – Istant book Ipsa Indicalia – Gruppo Wolters Kluwer*, pag. 12, «l'art. 7, comma 4, del D.Lgs. n. 167/2011, inserisce nel quadro normativo del nuovo apprendistato una tipologia di carattere trasversale (a cavallo fra tutti e tre gli altri apprendistati, sia pure con maggiore probabilità rivolta al professionalizzante e all'alta formazione), dedicato ai lavoratori posti in mobilità, a prescindere dall'età anagrafica»

tipologie di apprendistato⁵⁵ (con la variabile trasversale dell'ipotesi in somministrazione), con l'intenzione di superare le criticità della odierna disciplina.

Con il testo approvato dal Consiglio dei Ministri l'apprendistato si appresta a diventare il canale tipico di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, attraverso un contratto al tempo stesso agile e di qualità, che dovrebbe coniugare formazione e continuità occupazionale. Come indica espressamente l'articolo 1 del decreto legislativo l'apprendistato è, infatti, un contratto di lavoro a tempo indeterminato con finalità formative e occupazionali.

Il provvedimento approvato dal Consiglio dei Ministri, nelle intenzioni del legislatore dovrebbe garantire una maggiore agibilità dello strumento, per lavoratori e imprese, attraverso una drastica semplificazione della materia che dovrebbe omogeneizzarsi sull'intero territorio nazionale.

In soli sette articoli di legge, presentati nella forma del Testo Unico, viene infatti racchiusa l'intera regolamentazione della materia.

Il regime transitorio è destinato a durare non più di sei mesi. Dopo di che dovrebbero trovare applicazione integralmente le nuove disposizioni così come implementate e adattate, settore per settore, dalla contrattazione collettiva. Unica eccezione il settore pubblico per il quale si dovrà attendere un decreto di "armonizzazione" della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi potranno stabilire per l'apprendistato professionalizzante, accanto ai profili di natura più strettamente economica e contrattuale, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non potrà comunque essere superiore a tre anni (cinque per le figure professionali dell'artigianato).

Tra le novità che emergono dalla novella legislativa, si evidenzia l'estensione dell'apprendistato di alta formazione, utilizzabile ora anche ai fini del praticantato e per la selezione di giovani ricercatori da inserire in impresa.

Fondamentale per contrastare la dispersione scolastica e avviare un riallineamento tra la domanda e l'offerta di lavoro appare poi il rilancio dell'apprendistato di primo livello, che diviene ora utilizzabile non solo per i minorenni, ma anche per tutti i lavoratori al di sotto dei venticinque anni di età, con la possibilità di conseguire in ambiente di lavoro, sulla falsariga del modello duale tedesco, una qualifica triennale o un diploma professionale quadriennale rilasciati dalle Regioni.

Attraverso il D.Lgs. n. 167/2011, come sottolineato dal Ministero del Lavoro con la nota del 28 luglio 2011, *«l'applicazione uniforme su tutto il territorio nazionale dell'apprendistato viene garantita attraverso una piena valorizzazione della contrattazione collettiva nazionale di settore, a cui farà seguito il graduale e completo superamento delle attuali regolamentazioni di livello regionale»*.

L'impegno successivo del Governo, delle Regioni e delle parti sociali era quello poi, mantenuto con l'art.11 del D.L.138/2011, di discutere la parallela rivisitazione dei tirocini formativi e di orientamento - stage - in modo da prevenirne drasticamente gli abusi e valorizzarne le potenzialità, quale canale di primo contatto dei giovani col mondo del lavoro.

L'incipit del testo normativo - art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 -, da il senso dell'impostazione dell'istituto voluto dal legislatore, in quanto l'apprendistato è definito come

⁵⁵ In proposito v. *Apprendistato guida alle novità del Testo Unico*, Guida de il sole 24ore, realizzata in collaborazione con Umara S.p.a, 2011.

«contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani». In tal modo si supera in maniera definitiva e netta la vexata quaestio circa la durata a termine o a tempo indeterminato del contratto, su cui già si era pronunciato il Ministero del Lavoro con la risposta ad Interpello n. 79 del 12 novembre 2009 (in tal senso anche già l'art. 10, comma 1, del D.L.vo n. 368/2001 che contiene la disciplina legale del contratto a termine, escludeva espressamente dal proprio campo di applicazione i rapporti di apprendistato)⁵⁶.

3.2 Disciplina generale e principi di regolamentazione collettiva

Il Testo unico, all'art. 1, comma 2, presenta le prime tre tipologie che ricalcano, pressoché fedelmente le finalità e le peculiarità delle tre tipologie di apprendistato disciplinate nel D.Lgs. n. 276/2003, sia pure con notevoli elementi di semplificazione e di certezza:

1) apprendistato per la qualifica professionale e per il diploma professionale, ovvero contratto predisposto al fine di poter acquisire un titolo di studio in ambiente di lavoro;

2) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, ovvero contratto predisposto al fine di poter apprendere un mestiere o una professione in ambiente di lavoro;

3) apprendistato di alta formazione e ricerca, ovvero contratto predisposto al fine di conseguire titoli di studio specialistici, universitari e post-universitari e per la formazione di giovani ricercatori per il settore privato;

In questo quadro normativo del nuovo apprendistato tuttavia, l'art. 7, comma 4, del D.Lgs. n. 167/2011, inserisce una nuova tipologia, di carattere trasversale (a cavallo fra tutti e tre gli altri apprendistati, sia pure con maggiore probabilità rivolta al professionalizzante e all'alta formazione), dedicato ai lavoratori posti in mobilità, a prescindere dall'età anagrafica:

4) apprendistato per la qualificazione professionale dei lavoratori in mobilità, espulsi da processi produttivi.

Fatte salve specifiche previsioni di legge (come in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008) o di contratto collettivo, in base all'art. 7, comma 3, del D.Lgs. n. 167/2011, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con le diverse tipologie di contratto di apprendistato, direttamente o anche indirettamente, qualora ricorra al tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro per una somministrazione, necessariamente, a tempo indeterminato (cd. *staff leasing*, art. 20, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003), ai sensi dell'art. 2, terzo comma, del D.Lgs. n. 167/2011, non può superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso.

Il datore di lavoro che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne ha in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Per le imprese artigiane seguitano a trovare applicazione le disposizioni di cui all'art. 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443, secondo cui il limite massimo degli apprendisti viene valutato in prospettiva dei limiti dimensionali delle imprese qualificabili come artigiane, in numero variabile a seconda del settore di attività dell'azienda.

La norma riprende pressoché testualmente l'art. 47, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003,

⁵⁶ V. E. Massi, *Il nuovo apprendistato e l'obiettivo del rilancio dell'occupazione giovanile*, dal sito www.dplmodena.it.

il quale, nel disciplinare in modo identico i limiti quantitativi di assunzione degli apprendisti, non faceva altro che richiamare il combinato disposto di cui all'art. 2, comma 3, della legge n. 25/1955, come modificato dalla legge 2 aprile 1968, n. 424, in uno con la "deroga" dell'art. 21, comma 1, della legge n. 56/1987, lasciando ferme le diverse disposizioni contenute nell'art. 4 della legge n. 443/1985.

Si ritiene che il rispetto dei limiti quantitativi debba essere verificato anche con riferimento all'eventuale assunzione *part-time*, dovendosi valutare l'effettiva consistenza dell'assunzione, con riferimento specifico alle unità di personale in forza, considerando le previsioni in materia stabilite con riguardo alle assunzioni a tempo parziale dall'art. 6 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 (criterio del *pro rata temporis*). Deve, tuttavia, considerarsi limite invalicabile la concreta ed effettiva possibilità di erogare la formazione e di "seguire" l'addestramento degli apprendisti, pur assunti in numero superiore perché in regime di tempo parziale: in effetti, unanime appare l'opinione secondo la quale il fondamento della apposizione di un limite quantitativo per l'assunzione di apprendisti è da rinvenirsi nel nesso fra formazione e lavoro tipico del rapporto di apprendistato.

Il Ministero del Lavoro, con Interpello n. 11 del 2 aprile 2010, ha inoltre chiarito che il numero massimo di apprendisti da assumere può essere individuato anche riferendosi alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso l'impresa principale, alla quale altre imprese sono legate da uno stretto collegamento, funzionale e produttivo, consentendo il computo di lavoratori rientranti nella medesima realtà imprenditoriale, anche se operanti in unità produttive o sedi diverse da quelle in cui opera l'apprendista.

Nell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011, si prevede che entro il 25 ottobre 2012 (12 mesi dalla data di entrata in vigore del Testo Unico), il Ministero del lavoro, di concerto con il Ministero dell'istruzione, e previa intesa con le Regioni e le province autonome definisce, nel rispetto delle competenze di queste ultime e di quanto stabilito nell'intesa tra Governo, Regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010, gli *standard* formativi per la verifica dei percorsi formativi in apprendistato per la qualifica professionale e in apprendistato di alta formazione.

Il secondo comma del medesimo art. 6 del Testo Unico stabilisce che, ai fini della verifica dei percorsi formativi in apprendistato professionalizzante e in apprendistato di ricerca, gli *standard* professionali di riferimento sono quelli definiti nei contratti collettivi nazionali di categoria o, in mancanza, attraverso intese specifiche da sottoscrivere a livello nazionale o interconfederale anche in corso della vigenza contrattuale. La norma prescrive poi l'obbligo di registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita in capo al datore di lavoro.

La disciplina generale dell'attuale contratto di apprendistato (art.2, comma 1) viene rimessa ad appositi accordi interconfederali o a contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative nel rispetto di alcuni principi cardine⁵⁷.

Diversamente dalle prime tracce apparse prima degli incontri con le parti sociali e le

⁵⁷ Si segnala che il 29 novembre 2011 è stato siglato tra Confprofessioni e Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil, il contratto collettivo nazionale di lavoro per gli studi professionali con il quale le parti recepiscono le opportunità offerte dalla riforma dell'apprendistato. La disciplina si compone di due parti una sezione comune a tutte le forme di apprendistato e regole per ciascuna tipologia. A tal riguardo V. M. C. De Cesari e G. Maccarone, *Arriva il contratto per gli studi professionali: tutte le novità con gli aumenti e il nuovo apprendistato*, 30 novembre 2011, dal sito www.ilsole24ore.it.

Istituzioni regionali, nei quali apparivano rimandi a contratti di estrema prossimità, il Legislatore delegato ha inteso valorizzare e far leva sulla contrattazione collettiva nazionale: soltanto ad essa ed agli accordi interconfederali di pari livello è rimessa la possibilità della fissazione di regole generali.

Con l'accentrato riferimento ai soggetti espressione dell'autonomia collettiva nazionale comparativamente più rappresentativa, si è voluto evitare un effetto di possibile dispersione e/o distorsione dell'istituto, più che probabile in varie parti del paese se fosse stata ipotizzata la possibilità di interventi della contrattazione di secondo livello, territoriale od aziendale. Con ricadute notevoli anche in termini di competitività (al limite del dumping) tra stesse imprese o sulla base della sola localizzazione delle aziende.

Trattandosi di un istituto che ha carattere generale e che deve essere, sostanzialmente, uniforme su tutto il territorio, non avrebbe avuto alcun senso, nel momento in cui già il Legislatore nazionale e quello regionale si determinano per arretrare nella regolamentazione, prevedere una disciplina estremamente parcellizzata. Le conseguenze si sarebbero riversate a scapito di quella chiarezza dei rapporti e collaborazione tra tutti i soggetti interessati, postulata dalla stessa Corte Costituzionale con la sentenza 10 maggio 2010, n. 176, citata, che era rigorosamente intervenuta sulla formulazione dell'art. 49, comma 5ter del D.L.vo n. 276/2003 e in definitiva su un richiamo alla regolamentazione e al riparto di competenze.

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro abilitate quindi alla sottoscrizione degli accordi sono quelle che, a livello nazionale, risultano essere comparativamente più rappresentative. Non è stato seguito quindi il criterio della maggiore rappresentatività ma quello più stringente, che prevede una comparazione anche per settore o categoria. Ovviamente l'obiettivo è quello di evitare che sigle sindacali poco rappresentative e di scarso peso, se non di comodo, possano disciplinare un istituto così nevralgico, come quello dell'apprendistato, che presenta particolari punti sensibili.

La contrattazione collettiva a livello nazionale della disciplina del contratto di apprendistato deve quindi essere posta nel rispetto dei seguenti principi:

a) forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale da definire entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto.

Per quel che concerne la forma scritta, il Ministero del Lavoro, già con la circolare n. 40 del 14 ottobre 2004, ritenne che in presenza di richiamo normativo (previsione degli articoli 48, 49 e 50 del D.Lgs. n. 276/2003, come peraltro esattamente mutuati dall'attuale normativa), essa dovesse ritenersi "ad substantiam": tale interpretazione – per il dettaglio della quale si rimanda oltre - andrà ora valutata anche alla luce di quanto, sotto l'aspetto sanzionatorio, è previsto all'art. 7, comma 2, circa l'applicabilità dell'istituto della diffida ex art. 13 del D.L.vo n. 124/2004.

Nel contratto vanno, ovviamente, riportati alcuni elementi essenziali quali il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa, l'orario di lavoro, il riferimento al piano formativo individuale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base anche degli esiti formativi.

La contrattazione collettiva, poi, dovrà prevedere la durata del periodo di prova che, come indicato dall'art. 2096 c.c., deve risultare da atto scritto e che potrà essere diverso, in termini di durata, a seconda di quella che sarà la qualifica da conseguire e che, in ogni caso, in virtù del disposto inserito nell'art. 10 della legge n. 604/1966, non potrà essere superiore a sei mesi.

Relativamente al patto di prova, la cui natura giuridica è, in sostanza, una condizione

giuridica potestativa che consente, a ciascuna delle parti, di recedere dal contratto di lavoro senza preavviso ed indennità, potrebbe, anche nel caso dell'apprendistato, non essere apposto: in questo caso, il contratto sarebbe, sin dall'origine, definitivo.

Il piano formativo individuale, che può essere definito anche sulla base di modulistica e formulari fissati sia dalla contrattazione collettiva che dagli enti bilaterali, è un documento ove andranno indicati, alla luce degli obiettivi che si intendono perseguire, il percorso formativo e la ripartizione dell'impegno tra la formazione interna e quella esterna.

Si tratta sostanzialmente della descrizione dell'intero percorso formativo formale e non formale, esterno o interno all'impresa, che l'apprendista deve seguire durante la durata del contratto per conseguire gli obiettivi definiti dal profilo formativo regolamentato dalla Regione.

Il Piano Formativo Individuale deve :

- essere coerente con il profilo formativo di riferimento;
- definire il percorso di formazione formale e le attività di affiancamento nella formazione non formale dell'apprendista in coerenza con le competenze possedute dall'apprendista stesso;
- indicare l'articolazione della formazione formale (esterna o interna all'impresa), in relazione a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva o a quanto da essa demandato agli Enti Bilaterali;
- indicare gli obiettivi formativi nei termini di competenze richieste, anche in relazione a quanto previsto dall'offerta formativa contenuta nei relativi cataloghi provinciali.

Il PFI viene redatto inizialmente dall'impresa, sulla base del bilancio di competenze dell'apprendista. Il PFI è parte integrante del contratto di apprendistato.

Esso va elaborato, entro un mese dalla stipula del contratto, secondo schemi fissati dalle parti sociali ed in coerenza con i profili formativi fissati dalla pattuizione collettiva.

Nella precedente formulazione normativa, viceversa, il piano formativo individuale doveva essere allegato al contratto di apprendistato, a pena di nullità di quest'ultimo.

In base ad una interpretazione strettamente letterale, rispetto al passato, il giovane potrà cominciare a prestare la propria attività lavorativa prima della formulazione del piano, per il quale, si ripete, il termine ultimo è fissato in trenta giorni dalla stipula.⁵⁸

b) divieto di retribuzione a cottimo.

Il principio del divieto di cottimo per i giovani non è nuovo: il divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo era già disciplinato, oltre che nell'art. 11, *lett. f)*, della legge n. 25/1955 e negli artt. 48 e 49 del D.L.vo n. 276/2003, anche nell'art. 2131 c.c. . Esso ha lo scopo di non sottoporre gli apprendisti a forme di sfruttamento legate all'organizzazione del lavoro ed a un determinato ritmo produttivo, con misurazione dei tempi di lavorazione.

c) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio.

⁵⁸ V. E. Massi, *Il nuovo apprendistato e l'obiettivo del rilancio dell'occupazione giovanile*, pag.8, dal sito www.dplmodena.it.

Tale principio era peraltro già stato ritenuto ancora attuale dal Ministero del Lavoro, con la Circolare 40 del 2004 – “*si deve peraltro ritenere ancora in vigore il comma 1, dell’articolo 13 della legge n. 25 del 1955*” - e con la risposta ad un interpello della FIOM – CGIL del 1/10/2007.

Il Legislatore delegato riprende inoltre le formulazioni normative già contenute nel D.Lgs. n. 276/2003 (fino a due livelli in meno) e nell’art. 2, comma 155 della legge n. 191/2009 (pagamento in proporzione, graduato in relazione all’anzianità, rispetto al lavoratore qualificato come, in un certo senso, accadeva con l’art. 13 della legge n. 25/1955 e come aveva continuato a prevedere, ad esempio, il CCNL edilizia del settore artigiano).

d) presenza di un tutore o referente aziendale.

Il dubbio del nuovo testo normativo è se i requisiti soggettivi ed oggettivi del tutore o del referente aziendale debbano essere individuati e regolamentati nei contratti collettivi, ovvero se sopravvivano le norme regolamentari già vigenti.

In relazione ad una interpretazione letterale del testo normativo, la disciplina rimessa ai contratti collettivi è riferita alla mera presenza del tutor e non già alla fissazione dei relativi requisiti.

Sul punto, già con il DM 28 febbraio 2000 era stata prevista e disciplinata la figura di tale soggetto, il cui compito principale è quello di affiancare l’apprendista per tutta la durata del piano formativo individuale, che lo stesso tutore contribuisce a definire, trasmettendo le competenze necessarie e garantendo l’integrazione tra l’eventuale formazione esterna e quella interna.

L’attività di tutoraggio deve essere svolta da un lavoratore qualificato di livello pari o superiore a quello che consegnerà il giovane apprendista. Il “tutor” deve svolgere un’attività coerente con quella di quest’ultimo e deve possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa, fatto salvo il caso in cui nell’azienda vi siano lavoratori con un’anzianità nella qualifica inferiore ai tre anni.

Sul tutor, che può affiancare un numero massimo di cinque lavoratori, incombe poi l’onere della valutazione delle competenze acquisite, finalizzate all’attestazione da parte del datore di lavoro.

Nelle imprese artigiane ed in quelle con meno di quindici dipendenti, tale ruolo può essere svolto direttamente dal titolare, da un socio o da un familiare coadiuvante, purchè in possesso delle specifiche competenze, mentre ciò non è possibile, ferme restando le specifiche indicazioni delle Regioni che sull’argomento hanno competenza primaria (ma ora anche dalla contrattazione collettiva), per gli associati in partecipazione, come previsto dalla risposta all’interpello n. 49 del 5 giugno 2009 del Ministero del Lavoro.

In caso di addestramento e formazione che si svolgono secondo i sistemi *e-learning* anche attraverso tele-affiancamento e video-comunicazione da remoto – ovvero formazione “a distanza” -, l’attività di accompagnamento può svolgersi appunto con modalità virtualizzata, con strumento di affiancamento “da remoto”, come già previsto nella circolare del Ministero del Lavoro n.40/2004.

Il Ministero del Lavoro, precisando la modalità di formazione “a distanza”, ha chiarito che qualora in azienda sia presente un numero idoneo di specializzati, non è assolutamente rilevante la loro localizzazione nell’unità produttiva nella quale operano gli apprendisti e che lo stesso discorso può ben essere esteso all’attività di “tutoraggio”.

e) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali (art. 118 della legge n. 388/2000 e art. 12 del D.Lgs. n.

276/2003), anche attraverso accordi con le Regioni.

Al riguardo si assiste, in controtendenza con l'emorragia di finanziamenti sottratti alla formazione negli ultimi anni per il finanziamento delle politiche passive del lavoro di integrazione del reddito, ed in particolare al Fondo per l'occupazione, ad una svolta, in particolare con la legge n. 148/2011. Si prevede infatti esplicitamente "l'utilizzazione di parte delle risorse per misure di formazione a favore di apprendisti e collaboratori a progetto" relativamente ai fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua, così come l'utilizzazione di parte del fondo bilaterale delle imprese di somministrazione di lavoro per la formazione e l'integrazione del reddito dei relativi lavoratori.

f) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti.

Il nuovo apprendistato vuole essere uno strumento idoneo a costruire un reale percorso di alternanza tra formazione e lavoro, quale primo tassello di una strategia di formazione e apprendimento continuo, lungo tutto l'arco della vita.

Prendendo spunto dalla riforma del sistema di istruzione prevista dalla legge n. 53 del 2003, l'apprendistato, sulla scia ed in sostanziale continuità con l'apparato normativo della Legge Biagi, punta anche alla acquisizione, attraverso il rapporto di lavoro, di un titolo di studio, consentendo l'assolvimento dell'obbligo formativo, oltre che di quello di istruzione, attraverso lo strumento dell'alternanza scuola - lavoro. L'apprendistato per il diploma professionale è infatti previsto quale percorso alternativo alla formazione scolastica, per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, ma ciò nondimeno integrativo per l'assolvimento del perdurante obbligo formativo, che si traduce oggi nel "diritto dovere" di istruzione per almeno 12 anni e comunque fino ai 18 anni d'età.

Sussiste pertanto un diretto collegamento tra l'obbligo formativo del minore a 18 anni d'età e l'attività lavorativa oggetto del contratto.

Appare in concreto fondamentale, soprattutto per contrastare la dispersione scolastica e avviare un riallineamento tra la domanda e l'offerta di lavoro, il rilancio dell'apprendistato di primo livello, utilizzabile non solo per i minorenni ma anche per i minori dei venticinque anni, con la possibilità di conseguire in ambiente di lavoro, attraverso una formazione formale certificabile - ovvero una formazione effettuata attraverso strutture accreditate o all'interno dell'impresa secondo percorsi strutturati di formazione *on the job* e in affiancamento, anche tramite lo strumento della formazione a distanza e strumenti di *e-learning* - una qualifica triennale o un diploma professionale quadriennale rilasciati dalle Regioni.

Relativamente al riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali - il richiamo sembra portare anche all'apprendistato di secondo livello-, ci si potrebbe riferire a quella indicata altresì nell'istituendo "Repertorio delle professioni" presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Attualmente Repertori di figure professionali e competenze sono raccolti in alcune base dati ISFOL (http://www.nrpitalia.it/isfol/nup/admin/aep_rep.php). Tali repertori si riferiscono a lavori svolti in questi anni da: Tavoli nazionali, Regioni, Organismi bilaterali, Ministero del Lavoro e Ministero dell'Istruzione e sono organizzati in 24 Aree economico professionali.

Resta comunque inteso che, in attesa della concreta e definitiva regolamentazione dell'istituto ad opera di Regioni e parti sociali, il riferimento alle previsioni contrattuali pare

d'attualità.

g) registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino.

Il Libretto Formativo del Cittadino, istituito secondo un format comune nazionale (con il Decreto Interministeriale del 10 ottobre 2005), può essere uno strumento utile per raccogliere, sintetizzare e documentare le esperienze di apprendimento dei cittadini lavoratori nonché tutte le competenze acquisite nella scuola, nella formazione, nel lavoro, nella vita quotidiana.

Il Libretto Formativo dovrebbe essere quindi in grado di raccogliere, formalizzare e rendere tracciabili informazioni di diversa natura e valore e quindi anche:

- competenze acquisite in percorsi formativi anche se non conclusi o non legati ad un titolo di studio;

- competenze acquisite sul lavoro o in altre attività verificate tramite un processo di valutazione e validazione;

- competenze comunque acquisite, auto-dichiarate ed eventualmente accompagnate da evidenze documentali.

Nella sua impostazione, il Libretto è quindi strumento in linea con la strategia proposta dal Ministero del Lavoro nel Libro Verde sul Futuro Modello Sociale, strategia che vede l'individuo al centro di un sistema di opportunità, tra le quali la valorizzazione delle competenze comunque acquisite è vista come un elemento chiave per favorire e sostenere l'occupabilità.

Specifiche finalizzazioni del Libretto nella fase attuale potrebbero riguardare, oltre l'apprendistato, il sostegno a lavoratori coinvolti in situazioni di crisi occupazionale. Il Libretto, infatti, potenzialmente:

- aiuta la ricostruzione e la valorizzazione del patrimonio di competenze e apprendimenti maturato dal lavoratore;

- rende più efficace l'identificazione del fabbisogno formativo e il conseguente allestimento di iniziative di formazione;

- accoglie e rende "tracciabili" e trasparenti le informazioni sugli esiti dell'apprendimento formale, non formale e informale.

Tra il 2006 e il 2008 è stata realizzata una sperimentazione ristretta del Libretto in 13 Regioni al fine di costituire la struttura della banca dati e definire procedure e metodologie di servizio.

In ogni caso motivi di opportunità, sottolineati dal Ministero del Lavoro nella risposta all'interpello n. 50 del 7 ottobre 2008, impongono al datore di lavoro, soprattutto in caso di formazione formale interna, comunque la cautelare annotazione della formazione effettuata su un registro della formazione, la cui finalità è rappresentata dalla tracciabilità formativa, fondamentale in caso di contestazione; il datore di lavoro deve comunque essere in grado di provare quanto svolto dal giovane sotto l'aspetto formativo. In questo senso, alcuni contratti collettivi nazionali come ad esempio quello del terziario, hanno previsto esplicitamente l'obbligo di annotazione su un registro aziendale provvisoriamente sostitutivo del libretto formativo.

h) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi.

Il principio risponde all'esigenza del legislatore e delle imprese di neutralizzare il

decorso temporale di prolungati periodi di assenza involontaria dal lavoro, riscontrabili oltre che per la malattia e l'infortunio anche per l'assenza per maternità. La possibilità appare anche estesa ai periodi di intervento e fruizione del lavoratore di ammortizzatori sociali, come i contratti di solidarietà difensivi ex art. 5 della legge n. 236/1993 o come la cassa integrazione in deroga ex art. 19, comma 8, della legge n. 2/2009.⁵⁹

Sul punto, ovvero circa il reale termine di scadenza del rapporto di apprendistato in presenza di sospensione del medesimo, quindi se quest'ultima comporti o meno una sua proroga, vanno ricordati gli interpelli del Ministero del Lavoro n.17/2007 e n.34/2010.

Gli stessi, richiamando vecchie prassi (circolare MLPS n.196 del 4 marzo 1959 e nota MLPS del 24 dicembre 1981), avevano già osservato che, in assenza di una specifica disciplina contrattuale, occorre far riferimento al principio di effettività e ritenere che le interruzioni inferiori al mese fossero ininfluenti rispetto al computo dell'apprendistato, perché di fatto irrilevanti rispetto al pregiudizio dell'addestramento. Diverso, sempre secondo il Dicastero del Welfare, è il discorso se l'assenza si protrae per un periodo superiore: in questi casi l'effettiva incidenza dell'assenza sulla realizzazione del programma formativo, valutata caso per caso, può portare, sempre in carenza di accordo collettivo, alla proroga del periodo.

Oggi con questa disposizione espressa, il Legislatore delegato postula un accordo sottoscritto dalle organizzazioni nazionali, con il quale si preveda la possibilità di prolungare la durata della fase formativa dell'apprendistato, in caso di assenza involontaria superiore a trenta giorni.

i) possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato, fermo restando il numero massimo di apprendisti da assumere.

Il principio richiamato dal Legislatore delegato è, in sostanza, un invito alle parti sociali, in linea con quanto già avviene in alcuni contratti collettivi, a tracciare intese volte anche a subordinare la possibilità di avviare ulteriori contratti di apprendistato, alla conferma in servizio, al termine del periodo formativo, di una quantità percentuale dei contratti formativi avviati (nelle intese già contrattate, in genere, è stata posta una soglia di conferma di almeno il 70% dei contratti avviati, fatti salvi i contratti interrottosi per dimissioni, per licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo, o dal mancato superamento del periodo di prova).

l) divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo; in caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente.

Il principio espresso dal nuovo TU muta radicalmente la disciplina posta dalla Legge Biagi al contratto di apprendistato, secondo il quale vigeva il divieto per il solo datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato, in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

L'attuale disposto normativo amplia il divieto di rescissione contrattuale, durante il periodo formativo, ad entrambi le parti.

In questo senso la normativa appare non solo un poco afflittiva verso la parte più debole del rapporto di lavoro, ma addirittura contraddittoria con l'affermazione imperativa iniziale che inquadra il contratto de quo quale rapporto di lavoro a tempo indeterminato, contratto secondo il quale un lavoratore può recedere dal rapporto nel solo rispetto dell'art.

⁵⁹ V. E. Massi, *Il nuovo apprendistato e l'obiettivo del rilancio dell'occupazione giovanile*, pag.11, dal sito www.dplmodena.it.

2118 c.c., anche pagando l'indennità sostitutiva del preavviso.

Al riguardo si ha modo di ritenere che la ragione per cui il Legislatore delegato abbia ritenuto di dover vincolare entrambe le parti all'obbligo di non recedere durante il periodo formativo se non per giusta causa o giustificato motivo, dovrebbe risiedere nel fatto che da un lato viene in qualche modo premiato il datore di lavoro che abbia investito risorse nella formazione del lavoratore e dall'altro viene "forzatamente" garantita la finalità pubblica della formazione lavorativa a fronte di finanziamenti pubblici.

m) possibilità per le parti di recedere dal contratto al termine del periodo di formazione⁶⁰ (art. 2118 cod.civ.), ma se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Venendo meno le finalità pubbliche e datoriali, ricordate al punto precedente, le regole contrattuali rientrano a normalità con la fine della formazione, essendo prevista la possibilità, per entrambi i contraenti, di recedere, al termine del periodo formativo, dal rapporto con preavviso (che va dato nel rispetto sia dell'art. 2118 c.c. che del dettato contrattuale), in mancanza del quale il contratto prosegue "consolidandosi", a tutti gli effetti, a tempo indeterminato (l'art.2118 c.c. è, nella sostanza, una condizione che permette di risolvere il contratto alla scadenza del termine formativo).

3.3 L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

Mutuando dall'abrogando Art. 48 della Legge Biagi l'Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, secondo il quale potevano essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione i giovani e gli adolescenti che avessero compiuto quindici anni, l'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 prevede ora che possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica o per il diploma professionale, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

La ratio della disposizione è quella di conseguire la qualifica o il diploma professionale, garantendo l'obbligo di istruzione (per combattere il fenomeno della dispersione scolastica ed avviare un riallineamento tra la domanda e l'offerta di lavoro) e anche l'obbligo formativo, attraverso il canale dell'effettiva esperienza professionale lavorativa.

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica e del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 anni ovvero 4 anni nel caso di diploma quadriennale regionale.

⁶⁰Il legislatore delegato stabilisce chiaramente che il preavviso decorre dal termine del periodo di formazione. A tal proposito E. Massi segnala che il legislatore *"ha inteso dare certezza alla soluzione di un problema, quello della identificazione della decorrenza che, in alcuni casi, aveva causato differenti indirizzi a livello dottrinario e giurisprudenziale. In sostanza, in passato l'avvio del preavviso prima della scadenza del periodo formativo aveva portato ad alcune considerazioni di illegittimità della cessazione, sulla scorta del fatto che il preavviso di risoluzione del rapporto era intimato prima della fine della parte formativa, con conseguente illogicità della stessa, in quanto si riteneva che al giovane non fosse stata concessa la possibilità di usufruire di tutta la formazione, con conseguente danno su un aspetto essenziale del sinallagma, ossia quello legato alla formazione"*, *Contratto di apprendistato e preavviso*, in riv. La circolare del lavoro e previdenza, n. 43, 2011, p. 7 e ss. Nonostante ciò il problema rimane comunque quello della disciplina applicabile durante il periodo di preavviso, stante la specialità del rapporto.

La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, in base all'art. 3, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011, è rimessa alle Regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano, e sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

- definizione della qualifica o diploma professionale ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226;

- previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale e secondo *standard* minimi formativi definiti ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005;

- 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 della formazione aziendale nel rispetto degli *standard* generali fissati dalle Regioni.

3.4 L'apprendistato professionalizzante (o "contratto di mestiere")

Parallelamente al superamento dell'Art. 49 della Legge Biagi - Apprendistato professionalizzante secondo il quale potevano 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, l'art. 4, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 inserisce la possibilità di assumere in tutti i settori di attività, sia pubblici che privati, con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere per il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni.

Il limite minimo di età si abbassa per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, per i quali il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. Mentre per quanto attiene al limite massimo di età il dettato normativo porta a ritenere perfettamente valido quanto affermato dal Ministero del Lavoro a proposito dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003, con Circolare n. 30/2005, secondo cui "*l'assunzione potrà essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno di età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni)*".

L'apprendistato professionalizzante, sul quale nel corso degli anni si erano accentrate le maggiori criticità, con interventi della Corte Costituzionale, con legislazione spesso non coordinata delle Regioni e delle Province Autonome -cui l'art. 117 della Costituzione assegna una competenza legislativa esclusiva regionale in materia di istruzione e formazione professionale- e con interventi della contrattazione collettiva finalizzati a disciplinare la materia -oltreché con atti normativi del Parlamento che hanno creato più di qualche frizione-, viene completamente riscritto.

A tale tipologia contrattuale, che è stata la tipologia di gran lunga più utilizzata tra quelle previste dalla Legge Biagi, è stato anche dato il nome di contratto di mestiere, ponendo

l'accento su una forma di apprendimento ove la formazione pratica on the job è di gran lunga preponderante su quella teorica.

Il contratto può essere stipulato, per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali, in tutti i settori di attività, pubblici e privati per i soggetti, anche comunitari, di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni.

Il contratto può essere stipulato anche con lavoratori extra comunitari presenti in Italia, con un permesso di soggiorno in corso di validità che consente l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato, mentre non risulta stipulabile, in quanto primo ingresso, con chi è ancora all'estero, perchè tale tipologia non è compresa tra quelle individuate dagli articoli 22 e 24 del D.Lgs. n. 286/1998.

Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi hanno il compito di stabilire, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, nonché la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a 3 anni ovvero 5 per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento.

Sul punto appare necessario tenere in considerazione la risposta fornita dal Ministero del Lavoro con l'interpello n. 40 del 26 ottobre 2011, ossia nel giorno successivo all'entrata in vigore del D.L.vo n.167/2011, ad un quesito posto dalla Confcommercio e dalla Confesercenti circa la possibilità di un apprendistato massimo di cinque anni, previsto per le figure professionali dell'artigianato, anche per i profili professionali equipollenti a quelli dell'artigianato, anche se appartenenti a settori merceologici differenti.

La risposta sulla questione è stata positiva, nel senso che si è ritenuto che il riferimento normativo alle "figure professionali dell'artigianato" vuole indicare tutti i soggetti che operano nel campo artigiano e che, evidentemente, non possono limitarsi alle figure individuate esclusivamente dalla contrattazione degli artigiani. Secondo il Ministero del Lavoro, quindi, per tutte le figure previste nei contratti collettivi del Terziario, del Turismo – Pubblici Esercizi e delle aziende di Panificazione, i cui contenuti a livello di competenze siano del tutto omologhi o sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, sia possibile prevedere l'attivazione di contratti di apprendistato per periodi formativi massimi di cinque anni.

Prendendo atto delle difficoltà di reperimento dei fondi per la formazione, ovvero del loro recente sostanziale utilizzo per finanziare i fondi destinati all'occupazione, la norma introduce una formazione "integrativa", stabilendo che la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, sotto la responsabilità della azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica finanziata dalle Regioni, interna o esterna, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

Qui l'arretramento della formazione pare reale, stante la previgente regolamentazione, secondo la quale vi era la *"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"*.

Viene poi riconosciuto alle Regioni e alle associazioni di categoria dei datori di lavoro la possibilità di definire, con l'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 167/2011, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di “maestro artigiano” o “maestro di mestiere”.

Viene infine garantito, con l'art. 4, c. 5, del D.Lgs. n. 167/2011, ai datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, che i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

In questo senso il Testo Unico non ha aperto la porta a qualsiasi utilizzo (o abuso) dell'apprendistato cosiddetto “stagionale”, ma piuttosto fa obbligo alle parti del contratto individuale di riferirsi alle previsioni determinate nei contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili (si pensi, a mero titolo di esempio, alle ipotesi di accordo per il rinnovo, rispettivamente, del CCNL Turismo del 20 febbraio 2010 e del CCNL Industria turistica del 3 febbraio 2008 le quali prevedono l'assunzione di apprendisti in appositi cicli stagionali; in tal caso la formazione deve essere quantificata in modo da rispettare la proporzione del monte ore annuo per ogni dodici mesi di servizio effettivamente prestato).

Il Legislatore delegato, ammettendo esplicitamente l'apprendistato a termine, con “*specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato*”, in particolari attività e con regolamentazione *ad hoc*, proprio per la singolarità e specificità della fattispecie, anche di carattere regolamentare, sembrerebbe aver creato un nuovo *genus* all'interno di questa tipologia contrattuale, generalmente a tempo indeterminato. In sostanza il legislatore ha fatto una scelta di campo condivisibile: lo sviluppo delle competenze professionali e l'incremento della base occupazionale, sia pure per brevi periodi, passano anche attraverso tale tipologia contrattuale, normata dalle parti.

Quindi non più estremi spezzettamenti per brevissimi tratti della stagione di periodi in apprendistato, ovvero costituzione di elusivi tirocini o stage formativi che, in passato, hanno contribuito, attraverso un loro uso distorto, per un verso allo snaturamento delle funzioni dell'apprendistato e per l'altro a volte anche alla sua sostituzione con periodi in pseudo tirocinio.

E' da evidenziare che la disposizione dell'art. 4, c. 5, del D.Lgs. n. 167/2011, “per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale..” risulta diversa rispetto alla originaria dizione adottata nell'art. 21, comma 4, della legge n. 56/1987, dove il riferimento era alle imprese che svolgono la propria attività in cicli stagionali e di modalità di svolgimento rimandate ai contratti collettivi di categoria, senza alcuna specificazione dell'ambito.

L'applicazione della nuova disciplina non dovrebbe poter prescindere, almeno nelle more dell'attuazione con la nuova disciplina contrattuale, dalle regolamentazioni della prassi, che hanno determinato la regolarità dei contratti a termine per stagionalità.

Al riguardo, il Ministero del Lavoro, con circolare n. 42 dell' 1 agosto 2002, affermò che non esisteva alcuna predeterminazione alla durata dei contratti. Il riferimento normativo era alla voce n. 48 del DPR n. 1525/1963 – attività esercitate da aziende turistiche, con un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o a centoventi giorni non continuativi.

Va, inoltre, ricordato come la contrattazione collettiva, ad esempio, nel settore turistico, sia andata oltre il concetto di mera stagionalità, così da comprendere anche quelle

imprese che non operano soltanto in un determinato periodo, ma anche durante tutto l'anno e che si trovano ad affrontare problemi legati ad incrementi dell'attività; ciò anche sulla scorta di un indirizzo del Ministero del Lavoro espresso nel corso degli anni 1997 e 1998 (nota n. 5/27475/70/APPR del 16 dicembre 1997 e nota n. 5/25509/70/APPR del 16 febbraio 1998) secondo il quale era possibile assumere apprendisti con contratto di lavoro stagionale anche nelle aziende con apertura annuale interessate dalla intensificazione dell'attività produttiva.

Così, per quanto concerne più propriamente l'attività formativa durante i periodi o cicli stagionali, la circolare n. 34 del Ministero del Lavoro del 29 settembre 2010 precisa anche come il CCNL Turismo del 20 febbraio 2010 ed il CCNL dell'industria turistica del 3 febbraio 2008 abbiano stabilito, a proposito della formazione, il principio della uguale incidenza dell'attività formativa in relazione alla durata della prestazione lavorativa. In questo modo se l'impegno formativo formale riferito all'intero anno è, ad esempio, pari a cento venti ore, in caso di rapporti di apprendistato in cicli stagionali, l'attività formativa debba essere quantificata in modo da rispettare la proporzione rispetto al tetto massimo dei dodici mesi.

Risulta di attualità e sostanzialmente riconfermata dall'ultima circolare, n.29/2011 del Ministero del Lavoro sull'argomento, la problematica legata alla possibilità, già prevista dalla risposta all'interpello n. 8 del 2 febbraio 2007, di ammettere l'instaurazione di un rapporto di apprendistato professionalizzante con un lavoratore che avesse già svolto, in un periodo continuativo o frazionato, mansioni corrispondenti alla stessa qualifica per una durata non superiore alla metà di quella prevista dalla contrattazione collettiva.

Un altro problema scaturisce dalla possibilità che l'apprendistato professionalizzante possa essere instaurato con soggetti che già vantino un titolo abilitativo per mansioni corrispondenti al diploma scolastico. La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 19834 del 20 settembre 2010, riferendosi ad un caso specifico per la qualifica di geometra, aveva fornito una risposta negativa; il Ministero del Lavoro, invece, con la risposta all'interpello n. 38 del 5 novembre 2010, lo aveva ritenuto possibile attraverso una calibratura del piano formativo individuale, ed a condizione che esistesse un vero percorso formativo coerente con le esigenze dell'impresa e finalizzato ad uno sviluppo anche pratico delle competenze del lavoratore. Si ha motivo di ritenere che se nelle previsioni contrattuali ciò fosse previsto, verrebbero sicuramente anche meno i dubbi espressi dalla giurisprudenza.

Di non trascurabile rilevanza potrebbe ritornare in discussione un'altra questione risolta, in passato, dal Ministero del Lavoro attraverso la risposta ad interpello n. 4 del 18 gennaio 2007, riguardante la possibile instaurazione di un rapporto di apprendistato pur in assenza dell'iscrizione ad un Ente Bilaterale, in relazione al fatto che il CCNL lo richieda per la successiva conformità. Il Ministero ha sottolineato come, legittimamente, la pattuizione collettiva possa introdurre clausole che prevedano di sottoporre i profili formativi all'esame di conformità di detto Ente ma che, da ciò, ne scaturisca un obbligo per il datore di lavoro non iscritto soltanto nel caso in cui tale circostanza fosse prevista da una legge regionale: in caso contrario, la previsione contrattuale non può rivestire, in alcun modo, carattere autorizzatorio.

Vera assoluta novità del contratto in questione, che verosimilmente aprirà scenari e discussioni amplissime in sede di compiuta regolamentazione, è la previsione che il contratto di apprendistato professionalizzante (così come per quello di alta formazione e ricerca) sia stipulabile anche dalla Pubblica Amministrazione. Sul punto occorre precisare che la disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici, di cui agli articoli 4 e 5 del decreto, sarà definita, ex art.7, comma 8 del TU, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del

Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro del lavoro e della politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

3.5 L'apprendistato di alta formazione e di ricerca

In sostanziale continuità con il varato superamento dell'art. 50 della Legge Biagi - Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione – secondo il quale potevano essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per il conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, nonché per la specializzazione tecnica superiore, l'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 prevede che i soggetti tra i 18 e i 29 anni possono essere assunti, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche presso gli studi professionali ovvero per esperienze professionali.

Come già per la disposizione previgente, il limite minimo di età si abbassa per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, per i quali il contratto di alta formazione e di ricerca può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. Per quanto attiene al limite massimo di età l'apprendista potrà essere assunto fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno di età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni).

Vera novità del contratto, così come per il contratto di apprendistato professionalizzante, è che l'apprendistato di alta formazione e ricerca sia stipulabile anche dalla P.A.

Gli ulteriori elementi di novità riguardano, oltre al richiamo all'apprendistato per attività di ricerca e all'accentuazione relativa ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori previsti dall'art. 7 del DPCM 25 gennaio 2008, alla possibilità che il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche avvenga anche attraverso l'apprendistato di alta formazione.

E' evidente al riguardo un tentativo, innovativo seppur indiretto, della legislazione lavoristica di voler ricondurre nell'alveo della subordinazione, prestazioni lavorative non sempre strettamente riconducibili a genuini periodi di affiancamento nella pratica della professione e finalizzate esclusivamente all'esercizio delle attività professionali.

La reale o più agile utilizzazione dell'istituto può sostanzialmente dipendere anche dalla regolamentazione del periodo di tirocinio prevista dai vari ordini professionali: quella degli avvocati, ad esempio, non prevede il praticantato nella forma della subordinazione, mentre quella dei consulenti del lavoro, emanata, di recente, dal Ministro del Lavoro con D.M. 20 giugno 2011 lascia aperta, all'art. 7, comma 2, questa possibilità.

In base alle previsioni dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato per attività di ricerca e di alta formazione è rimessa alle Regioni, per i profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, le università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o

di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

In assenza di regolamentazioni regionali, il terzo comma dell'art. 5 del D.Lgs. n. 167/2011 stabilisce che l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni (transitoriamente sostitutive) stipulate dai singoli datori di lavoro, direttamente o per il tramite delle associazioni di categoria rappresentative, con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca.

Proprio quest'ultima disposizione, per quanto concerne l'operatività di questo apprendistato, definito di terzo livello, ne consente l'immediata operatività senza necessario intervento della contrattazione collettiva e/o delle Regioni.

In particolare l'apprendistato di ricerca può essere immediatamente attivato tramite intese ad hoc stipulate tra il singolo datore di lavoro e l'istituzione formativa e/o di ricerca prescelta. Il Ministero del Lavoro con circolare 29/2011, ha precisato al riguardo che rispetto all'alto apprendistato ex art. 50 D.Lgs. 276/2003, nelle Regioni che lo abbiano regolamentato, tali regolamentazioni continuano a trovare applicazione fino a che la medesima Regione non abbia provveduto a recepire la riforma del TU e comunque non oltre i sei mesi della fase transitoria.

3.6 L'apprendistato per la qualificazione di lavoratori in mobilità

Assoluta novità introdotta dal Testo Unico è che anche i lavoratori in mobilità possono essere assunti con un rapporto di apprendistato, mediante un contratto strettamente correlato alla qualificazione o riqualificazione professionale del lavoratore.

La disposizione, sostanzialmente di politica attiva, si aggiunge ad un'altra serie di provvedimenti agevolati, finalizzati all'occupazione di coloro che, per varie ragioni, sono stati espulsi dai processi produttivi o in situazione di difficile occupazione.

Il testo normativo, all'art. 7, comma 4, del D.Lgs. n. 167/2011, stabilisce che ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, è possibile assumere con contratto di apprendistato i lavoratori in mobilità.

Innanzitutto c'è da sottolineare come per tali soggetti non sia previsto un limite massimo di età: l'unico requisito richiesto è l'essere iscritto nelle liste. A tal riguardo hanno titolo di iscrizione nelle liste di mobilità:

a) I lavoratori il cui rapporto si è risolto a seguito di procedura collettiva di riduzione di personale per cessazione, trasformazione o riduzione dell'attività, ai sensi dell'art. 24 della legge n. 223/1991;

b) I lavoratori licenziati da imprese già ammesse alla CIGS che non garantiscono la ripresa del lavoro ai soggetti sospesi, ai sensi dell'art. 4 della legge n. 223/1991;

c) I lavoratori a domicilio sottoposti a procedura collettiva di riduzione di personale: ciò appare possibile alla luce dell'orientamento espresso dal Ministero del lavoro con la nota n. 5/26855 del 25 settembre 1993;

d) I lavoratori edili, già impegnati in un rapporto di lavoro non inferiore a 18 mesi nel completamento di opere industriali od opere pubbliche di grandi dimensioni, ai sensi dell'art. 11, comma 2, della legge n.223/1991 e art. 6 della legge n. 236/1993;

e) I lavoratori edili provenienti da CIGS con un'anzianità aziendale di almeno 36 mesi, di cui 24 di lavoro effettivamente prestato;

f) I lavoratori (anche impiegati e quadri) licenziati da imprese anche artigiane o cooperative di produzione e lavoro che occupano meno di quindici dipendenti per giustificato motivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro, anche se non sono titolari dell'indennità di mobilità;

g) I lavoratori frontalieri con trattamento speciale di disoccupazione, ai sensi della legge n. 147/1997;

h) I lavoratori impegnati in lavori socialmente utili o di pubblica utilità e titolari, per tutto il periodo di occupazione, dello specifico sussidio;

i) I lavoratori provenienti dal settore del trasporto aereo, ai sensi dell'art. 1bis della legge n. 291/2004 e della circolare INPS n. 46 del 26 marzo 2009;

j) I lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo ex art. 19 della legge n. 2/2009;

k) I lavoratori degli studi professionali individuali licenziati (ciò è possibile sulla base della risposta del Ministero del Lavoro avvenuta con l'interpello n. 10 dell'8 marzo 2011).

La regolazione normativa prevede poi che per tale tipologia contrattuale⁶¹, trova applicazione il regime contributivo agevolato di cui all'art.25, comma 9, della Legge 223/1991 e l'incentivo di cui all'art.8, comma 4 della medesima legge. Ciò sta a significare che il beneficio contributivo segue le regole proprie della ricollocazione dei lavoratori in mobilità in caso di assunzione a tempo indeterminato (e tale è l'apprendistato, per effetto di quanto previsto all'art. 1): il datore di lavoro gode per diciotto mesi della contribuzione a proprio carico, analoga a quella prevista per i datori di lavoro che occupano più di nove dipendenti e che assumono apprendisti (ossia il 10%) e di un incentivo economico per non più di dodici mesi, salvo periodi più lunghi legati all'età ed all'ubicazione territoriale (ma l'assunzione deve essere a tempo pieno), pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta, se dovuta, al lavoratore.

Occorre altresì rimarcare che il riconoscimento delle agevolazioni economiche e contributive non è automatico nel caso del contratto in questione, nel senso che esso, sulla base dell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 e delle circolari del Ministero del Lavoro n. 5 e n. 34 del 2008 e della circolare INPS n. 51/2008, è subordinato al rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali e di quelli regionali, territoriali ed aziendali, se sottoscritti, al rispetto della normativa sul lavoro, ed alla regolarità contributiva attestata dal DURC. Tale valutazione, invece, non è espressamente richiesta per l'agevolazione contributiva riferita all'assunzione degli apprendisti, atteso che il Ministero del Lavoro, con i chiarimenti amministrativi appena citati, ha ritenuto che la particolare contribuzione prevista per le tipologie di apprendistato non dovesse essere ritenuta un beneficio, ma un contributo specifico, per scelta di politica legislativa, finalizzato a favorire l'occupazione giovanile.

La quarta tipologia di apprendistato, dunque, si caratterizza per essere una forma trasversale di apprendistato, nel senso che i lavoratori in mobilità espulsi dai cicli produttivi possono essere occupati, almeno formalmente, con ciascuna delle tipologie di apprendistato

⁶¹ A tal riguardo si evidenzia che non vi è un orientamento unitario in dottrina. Secondo E. Massi *“non si tratta in alcun modo di una nuova tipologia di apprendistato: esse sono e restano tre e sono quelle individuate dal d.lgs. n. 167/2011 agli artt. 3, 4 e 5. Il legislatore delegato inserendosi in un discorso già presente in altri provvedimenti normativi, finalizzato a recuperare al mondo produttivo chi ne è stato espulso a seguito di licenziamento, ha ritenuto che fosse possibile attivare con i lavoratori in mobilità rapporti di apprendistato, ai fini di una qualificazione o riqualificazione professionale. [...] appare evidente che la qualificazione o la riqualificazione non possano che attivarsi, pressoché esclusivamente, con l'apprendistato professionalizzante o di mestiere”*, *Apprendistato per i lavoratori in mobilità* in riv. La Circolare di lavoro e previdenza, n. 42, 2011, p.9.

introdotte dal Testo Unico:

- per acquisire una qualifica professionale o un diploma professionale;
- per acquisire una qualifica professionale a fini contrattuali o la qualifica di maestro artigiano o di maestro di mestiere;
- per attività di ricerca, per conseguire un diploma di istruzione secondaria superiore, titoli di studio universitari e di alta formazione, per la specializzazione tecnica superiore, per il praticantato presso gli studi professionali.

Questo tipo di apprendistato, peraltro, si differenzia, nella attivazione di ciascuna delle tre tipologie di apprendistato richiamate in quanto:

- non sussistono limiti di età;
- è presupposto necessario l'iscrizione nelle liste di mobilità a seguito di espulsione dai processi produttivi;
- lo scopo è dato dalla riqualificazione o qualificazione professionale del lavoratore in mobilità;
- trovano applicazione le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604 (in deroga all'art. 2, comma 1, *lett. i*), del D.Lgs. n. 167/2011);
- come già accennato, trovano applicazione il regime contributivo agevolato di cui all'art. 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223 e l'incentivo di cui all'art. 8, comma 4 della medesima legge;
- non trova applicazione la conservazione delle agevolazioni contributive per un anno dopo la prosecuzione del rapporto al termine del periodo di formazione.

3.7 Apprendistato part-time

Relativamente all'applicazione del regime di orario ridotto a part-time al rapporto di lavoro in apprendistato, nel silenzio assoluto del D.Lgs. n. 167/2011, per la legittimità dell'apprendistato a tempo parziale deve ritenersi ancora attuale il riferimento alla Circolare n. 102 del 26 agosto 1986, con la quale il Ministero del Lavoro si espresse, all'atto della prima introduzione del lavoro a tempo parziale nel nostro ordinamento giuridico, per la piena compatibilità del contratto di apprendistato con una organizzazione del tempo di lavoro in regime di part-time.

E' evidente che la valutazione, la programmazione e la compatibilità della ridotta formazione a causa della riduzione dell'orario, andrà valutata attentamente dal datore di lavoro e dal tutor nel piano formativo individuale, ove andranno indicati, sulla base del bilancio di competenze del soggetto e degli obiettivi perseguiti mediante il contratto di apprendistato con un regime di impegno lavorativo e formativo ridotto, il percorso di formazione formale e non formale dell'apprendista nonché la ripartizione di impegno tra formazione aziendale o extra-aziendale. In ogni caso residua, peraltro, in capo agli organismi ispettivi ministeriali e previdenziali una valutazione in itinere ed ex post della compatibilità del regime ad orario ridotto rispetto a quello contrattuale, con la effettiva possibilità, per l'apprendista assunto a tempo parziale, di seguire la formazione (formale e non formale, interna ed esterna) e l'addestramento; tale previsione comportamentale risulta altresì dalla Circolare n. 46 del 30 aprile 2001 del Ministero del Lavoro.

Sempre sul tema, la più recente Circolare ministeriale n. 34 del 29 settembre 2010 ha chiarito che non esiste alcuna articolazione minima di orario settimanale da osservarsi nello stipulare un contratto di apprendistato part-time, precisando che la riduzione oraria non deve

peraltro essere di ostacolo al raggiungimento delle finalità formative⁶².

Tale conclusione si ritiene debba essere presa in considerazione anche con riguardo alla nuova disciplina dell'apprendistato prevista dal D.Lgs. n. 167/2011.

3.8 Previdenza e assistenza obbligatoria e benefici contributivi per gli apprendisti

Sostanzialmente la tutela previdenziale, assicurativa ed assistenziale degli apprendisti risulta immutata, almeno sino all'intervento della legge di stabilità, con la previsione dell'art. 2, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011, il quale prevede per gli occupati con i nuovi apprendistati (tranne che per quello per la qualificazione o riqualificazione professionale dei lavoratori in mobilità), l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria con riferimento alle seguenti forme:

a) All'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro ed alle malattie professionali: tra le persone da assicurare ai sensi degli articoli 4 e 5 del DPR n. 1124/1965 rientrano anche gli apprendisti. L'assicurazione infortuni, ai sensi degli articoli 2 e 3 del citato DPR, comprende tutti i casi di infortunio avvenuti per causa violenta in occasione di lavoro, da cui sia derivata la morte o un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, ovvero un'inabilità temporanea assoluta che comporti l'astensione dal lavoro per più di tre giorni;

b) All'assicurazione contro le malattie: per effetto dell'art. 1, comma 773, della legge n. 296/2006, a partire dal 1° gennaio 2007, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato hanno diritto all'indennità giornaliera o di malattia secondo la disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati e la relativa contribuzione è stabilita con Decreto Ministeriale;

c) All'assicurazione contro l'invalidità e la vecchiaia: secondo la previsione contenuta nell'art. 37 del R.D.L. n. 1827/1935, modificato dall'art. 1, comma 1, del DPR n. 818/1957 sono soggetti all'assicurazione I.V.S. del Fondo pensioni lavoratori dipendenti tutti i lavoratori di qualsiasi nazionalità, compresi i soci di società ed enti cooperativi che prestino la loro attività alle dipendenze (quindi, anche i soggetti assunti con rapporto di apprendistato);

d) All'assicurazione di maternità: nei confronti delle lavoratrici in assenza per maternità, gravidanza e puerperio trovano completa applicazione tutte le disposizioni di garanzia assicurativa previste per le lavoratrici con contratto di lavoro subordinato ordinario, come trovano applicazione le disposizioni di tutela in caso di licenziamento previste dall'art. 54 del D.L.vo n. 151/2001;

e) Agli assegni familiari: per effetto della legge n. 706 dell'8 luglio 2006 spetta all'apprendista capo-famiglia il diritto agli assegni familiari, ivi compreso il diritto al congedo matrimoniale;

f) Al trattamento pari all'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali in caso di sospensione per crisi aziendale o occupazionale o in caso di licenziamento, avente una durata massima di 90 giornate (il trattamento riguarda gli anni 2009, 2010, 2011 e 2012, nel limite di spesa per il 2012 pari ad euro 12 milioni, come previsto dall'art. 6, c.1, lettera a) del Decreto Legge n. 216/2011 cd. decreto Milleproroghe ed è subordinato ad un intervento integrativo pari almeno alla misura del venti per cento dell'indennità stessa a carico degli enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva; qualora manchi l'intervento integrativo degli

⁶² Il CCNL per studi professionali siglato il 29/11/2011, prevede la possibilità di usare il contratto di apprendistato part-time, a condizione che l'orario non sia inferiore al 60% dell'orario pieno e comunque senza diminuzione delle ore di formazione previste. Cfr. G. Falasca, *Apprendistato possibile anche part-time*, 30 novembre 2011, dal sito www.ilsole24ore.it.

enti bilaterali, gli apprendisti potranno accedere alla Cig in deroga se sospesi, oppure alla mobilità in deroga se licenziati).

Nello specifico, come accennato, va rilevato che la legge n. 296 del 27 dicembre 2006, al comma 773 dell'articolo unico, ha modificato, dal 1° gennaio 2007, il sistema contributivo degli apprendisti, eliminando il criterio della contribuzione in misura fissa settimanale (già vigente per la quota a carico dell'azienda ed operante in misura diversa per aziende artigiane e aziende non artigiane), introducendo un sistema di contribuzione percentuale indifferenziato fra aziende artigiane e non artigiane, con differenziazione basata esclusivamente sulla base del numero degli addetti (si veda anche il D.M. 28 marzo 2007).

Le aliquote contributive degli apprendisti risultavano così strutturate: per i datori di lavoro con più di 9 addetti, il 15,84% del normale imponibile contributivo, per il 10% a carico del datore di lavoro e per il 5,84% a carico dell'apprendista; per i datori di lavoro con non più di 9 addetti il 7,34% del normale imponibile contributivo, per l'1,50% a carico del datore di lavoro per il primo anno di apprendistato, e dell'8,84% (3% a carico del datore di lavoro) per il secondo anno di apprendistato; successivamente il contributo è fissato, anche per i datori di lavoro con meno di 10 addetti, nella misura normale del 15,84% di cui il 10% a carico del datore di lavoro. L'aliquota contributiva a carico dell'apprendista è, in ogni caso, fissata nella misura del 5,84% del normale imponibile contributivo per tutta la durata dell'apprendistato (*cf.* Circolare Inps n. 22 del 23 gennaio 2007).

L'art. 7, comma 9, del D.Lgs. n. 167/2011 stabilisce che in attesa della riforma degli incentivi alla occupazione, restano fermi gli attuali sistemi di incentivazione economica dell'apprendistato, ma anche che (senza soluzione di continuità rispetto alle disposizioni previgenti) i benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione, con esclusione dei lavoratori in mobilità.

La puntualizzazione contenuta nella disposizione si è resa necessaria alla luce dell'abrogazione dell'art. 21 della legge n. 56/1987 che, al comma 6, prevedeva il mantenimento del beneficio contributivo per i dodici mesi successivi.

La formulazione della norma sembrerebbe ancorare la disposizione alla riforma degli incentivi all'occupazione per i quali, nell'art. 46 della legge n. 183/2010 si rinviene un'apposita delega da esercitare entro il 23 novembre 2012.

Mutuando dal dettato normativo precedente, ora abrogato, appaiono quindi di attualità anche alcuni indirizzi amministrativi e giurisprudenziali come, ad esempio, quello ministeriale (risposta ad interpello del 4 maggio 2005 prot. n. 25/I/0003883) con il quale si sostenne la fruibilità del beneficio contributivo anche nel caso in cui la trasformazione del rapporto fosse avvenuta in anticipo rispetto al termine del periodo previsto, purchè il datore di lavoro avesse svolto la formazione prevista dal piano individuale fino al momento della trasformazione (Ministero del Lavoro, nota del 6 febbraio 2009, n. 25/I/0001727).

I lavoratori che al termine del periodo formativo diventano qualificati, hanno diritto, da un punto di vista previdenziale, a tutte le prestazioni concernenti il settore e la categoria di appartenenza (operai od impiegati), pur se il datore di lavoro, nei dodici mesi successivi, continua a versare la contribuzione prevista per gli apprendisti, come chiarito dall'INPS sin dal 1991 con la circolare n. 274 del 3 dicembre.

La giurisprudenza, invece, si è soffermata sulla eventuale continuità del beneficio in caso di cambiamento delle mansioni subito dopo la qualificazione osservando (Cassazione n. 15055 del 22 giugno 2010), che l'utilizzo del lavoratore deve avvenire nella qualifica per cui

fu stipulato il contratto di apprendistato e che l'eventuale variazione della qualifica, nel periodo immediatamente successivo alla trasformazione, fa venir meno le agevolazioni previste dalla legge.

Come accennato, la disposizione precisa, inoltre, che la proroga dei benefici contributivi riguarda soltanto il c.d. "apprendistato classico" (ossia, quello previsto dagli articoli 3, 4 e 5) e non quello finalizzato a favorire il reingresso nel mondo del lavoro dei soggetti iscritti nelle liste di mobilità: per costoro, così come vale la disciplina sui licenziamenti individuali, valgono anche le specifiche agevolazioni economiche e contributive previste dagli articoli 8, comma 4 e 25, comma 9, della legge n. 223/1991.

Tale regolamentazione previdenziale è stata parzialmente derogata a fronte della pubblicazione della legge di stabilità.

In effetti l'art. 22, comma 1, della legge n. 183 del 12 novembre 2011 (cd. legge di stabilità per il 2012), introduce, con decorrenza 2012, importanti novità sul fronte contributivo, in particolare:

l'azzeramento, per il datore di lavoro, dei contributi ridotti dovuti per nuove assunzioni con contratto di apprendistato da parte dei datori di lavoro con organico fino a 9 addetti.

Il provvedimento ha stabilito che per le assunzioni con contratto di apprendistato (si ritengono esclusi i contratti riservati ai soggetti in mobilità, cd. Apprendistato riqualificante, in quanto, per quest'ultimo, la normativa contributiva di riferimento non è l'articolo 1, comma 773, della legge n. 296/2006 a cui la norma in argomento rimanda), che intervengono dall'01 gennaio 2012 al 31 dicembre 2016 da parte dei datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze (si ritiene alla data di assunzione dell'apprendista, così come previsto per l'applicazione della contribuzione ridotta dalla circ. Inps n. 22/2007) un numero di addetti pari o inferiore a 9, è riconosciuto uno sgravio contributivo totale, per i primi 3 anni di contratto, in sostituzione della prevista contribuzione ridotta (1,5% primo anno; 3% secondo anno; 10% terzo anno art.1, comma 773, quinto periodo, legge n. 296/2006).

Per i periodi (eventuali) di apprendistato successivi al terzo anno, l'aliquota rimane ferma nella misura del 10%, così come per l'anno successivo a quello di conferma in servizio dell'apprendistato al termine del periodo formativo (si ritiene anche nel caso in cui detto periodo rientri nel triennio di agevolazione).

Per i datori di lavoro con organico superiore a 9 addetti, la contribuzione agevolata rimane confermata al 10%.

L'apprendista continua invece a pagare la contribuzione ridotta del 5,84% per tutta la durata del contratto e per i 12 mesi successivi al termine del periodo formativo (in quest'ultimo caso, l'aliquota potrebbe incrementarsi dello 0,30% qualora l'azienda rientri nel campo di applicazione della Cig straordinaria)⁶³.

3.9 Il Programma AMVA (Apprendistato e Mestieri a Vocazione Artigianale)

Il Programma AMVA (Apprendistato e Mestieri a Vocazione Artigianale), è un programma promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, attuato da Italia Lavoro, con il contributo dei Programmi operativi nazionali del Fondo Sociale europeo 2007-2013 "Azioni di sistema" e "Governance e azioni di sistema", nasce allo scopo di promuovere l'applicazione del contratto di apprendistato e per incrementare i livelli occupazionali dei

⁶³ V. E. Massi, *Incentivi alle assunzioni di personale dopo la legge di stabilità*, in Dir. Prat. Lav., n. 48/2011.

giovani.

Il programma, nel suo complesso, riguarda l'intero territorio nazionale, ed è rivolto alle aziende di tutti i settori produttivi per l'assunzione di giovani tra i 15 e i 29 anni.

Nell'ambito del Programma AMVA Italia Lavoro, in qualità di soggetto attuatore, ha pubblicato l'11 novembre 2011 un bando denominato "Avviso pubblico a sportello rivolto ad imprese per la richiesta di contributi finalizzati all'inserimento occupazionale con contratto di apprendistato" che prevede la concessione di contributi per chi stipula:

- contratti di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale di giovani fino al venticinquesimo anno di età;
- contratti di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere di giovani fino al ventinovesimo anno di età.

Ai datori di lavoro privati, con sede operativa in Italia, che assumano giovani con contratto di apprendistato verrà riconosciuto:

- un contributo di 5.500 euro per ogni soggetto assunto con contratto di apprendistato per la qualifica professionale a tempo pieno;
- un contributo di 4.700 euro per ogni soggetto assunto con contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere a tempo pieno.

Oltre agli strumenti per promuovere l'utilizzo del contratto di apprendistato, saranno incentivate:

- le botteghe di mestiere: verranno individuate 110 strutture, una per provincia, impegnate nei comparti produttivi propri della tradizione nostrana, nelle quali verranno formati dei giovani. A ogni bottega verrà concesso un incentivo pari a 2.500 euro al mese per far svolgere a 30 giovani disoccupati, in gruppi da 10, un tirocinio semestrale per la formazione *on the job*. Ai 3.300 giovani selezionati per le "botteghe di mestiere" saranno riconosciuti 500 euro al mese.
- la creazione di nuove imprese. Si tratta di un'attività volta a stimolare l'iniziativa imprenditoriale giovanile. Per questo tipo di azione saranno previsti incentivi pari a 10.000 euro per 500 giovani, di età non superiore a 29 anni, interessati a promuovere nuove imprese nei settori produttivi propri della tradizione italiana.

Al riguardo il bando prevede che per presentare domanda di ammissione al Programma, il datore di lavoro, oltre ad assumere giovani con contratti di apprendistato, deve possedere una serie di requisiti.

Innanzitutto avere un'azienda che svolge regolarmente la propria attività, essere in regola col contratto di lavoro di riferimento, con il versamento di ritenute e contributi e con la sicurezza in ambito lavorativo, oltre che con eventuali normative regionali sugli obblighi formativi previsti dal contratto di apprendistato.

Occorre, inoltre, non aver riportato condanne che comportino l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici, né essere sottoposti a procedure di fallimento o concordato preventivo. È necessario, infine, non essere incorsi, negli ultimi dieci anni, in irregolarità definitivamente accertate dalle autorità competenti, nella gestione di interventi che abbiano beneficiato di finanziamenti pubblici.

I lavoratori assunti, al momento della stipula del contratto di lavoro, devono rientrare tra le categorie dei lavoratori svantaggiati (fermi restando i limiti di età per l'apprendistato) e non aver avuto rapporti di lavoro dipendente o assimilato negli ultimi 12 mesi con il soggetto beneficiario la cui cessazione sia stata determinata da cause diverse dalla scadenza naturale dei contratti.

Capitolo IV

LE DISPOSIZIONI DI CARATTERE TRANSITORIO E SANZIONATORIO

4.1 Premessa

A fronte di una grossa scommessa sulla centralità ed importanza del rilancio dell'apprendistato, quale motore di sviluppo della buona formazione ed occupazione giovanile, risulta evidente che sia stato predisposto un serio quadro normativo di carattere sanzionatorio, ovvero di reazione dell'ordinamento alla irregolare costituzione o gestione del contratto in parola. Il D.Lgs. n. 167/2011 mentre sostanzialmente conferma l'assetto sanzionatorio già in vigore per l'apprendistato, mutuandolo dall'art.53, comma 3 del D.Lgs. 276/2003, disposto in relazione alle carenze che determinano l'impedimento delle realizzazioni delle finalità delle quattro tipologie di apprendistato, in parte presenta degli aspetti innovativi tesi a rendere più efficace la tutela sostanziale dei giovani apprendisti.

Sostanzialmente con l'art. 7 del Testo Unico si innova nella continuità, prevedendo la punibilità del datore di lavoro che non onora il patto formativo – elemento centrale dell'istituto dell'apprendistato -, con una sanzione base di tipo civile/previdenziale (raddoppio degli oneri previdenziali effettivi ed indebitamente agevolati), ma anche con un intervento sanzionatorio mediato, attraverso l'attivazione del potere di disposizione degli ispettori del lavoro, per tutte le ipotesi in cui l'onere formativo può ancora essere materialmente, in tempo congruo, ripristinato⁶⁴.

Quindi il Legislatore ha inteso confermare la previsione, già introdotta dal D.Lgs. n. 276/2003, di una specifica ipotesi di sanzione relativa al mancato rispetto degli obblighi formativi posti in capo al datore di lavoro che assume un apprendista con qualsiasi delle tre tipologie di contratto di apprendistato (quindi tranne l'apprendistato per l'avviamento dei lavoratori in mobilità) disciplinate dagli artt. 3, 4 e 5 del D.Lgs. n. 167/2011.

Il disposto normativo si caratterizza, anche rispetto all'art. 53, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003, per la previsione di due distinte reazioni sanzionatorie, in base alla effettiva recuperabilità della formazione mancata, per le inosservanze di carattere formativo. La prima come sanzione civile, calcolata sulle differenze contributive indebitamente fruite, l'altra come ordine amministrativo impartito al fine di ristabilire la regolarità della formazione necessaria, solo eventualmente riverberante come sanzione pecuniaria amministrativa, ove la disposizione non venga adempiuta.

4.2 Inadempimento formativo

Il Testo Unico, all'art. 7, comma 1, primo periodo, stabilisce espressamente che “In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 3, 4 e 5, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione”.

Si stabilisce quindi la conferma di una specifica reazione punitiva a fronte dell'inequivoco inadempimento del datore di lavoro nei riguardi degli obblighi formativi sullo

⁶⁴ V. A. Guglielmo, *Il nuovo apprendistato periodo transitorio*, riv. Contratti Collettivi e Tabelle, 11/2011

stesso incumbenti, in ragione di quanto stabilito nel piano formativo individuale dell'apprendista⁶⁵.

La norma, perfettamente mutuata da quella precedentemente stabilita dall'art. 53, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003, prevede in capo al datore di lavoro l'obbligo di versare "la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%", senza l'applicazione di qualsiasi ulteriore sanzione di tipo previdenziale o di altro tipo comunque connessa alla omessa contribuzione.

La sanzione civile/previdenziale, già introdotta dal D.Lgs. n.276/2003, assume quale parametrizzazione l'effettivo trattamento previdenziale che al rapporto di lavoro comune (non del rapporto di apprendistato) sarebbe dovuto, al netto delle riduzioni che sarebbero legittimamente spettate soltanto a fronte del reale e completo espletamento della formazione richiesta e pattuita nel piano formativo contrattuale, con una maggiorazione che ne comporta, di fatto, il raddoppio.

In ogni caso, come già nell'ultimo periodo dell'art. 53, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003, è stabilito anche nel Testo Unico che, per effetto della sanzione in argomento e della conseguente maggiorazione, al fine di evitare illegittime duplicazioni sanzionatorie, viene esclusa l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione previdenziale.

Il legislatore delinea i requisiti della responsabilità datoriale all'art. 7, comma 1, primo periodo, del Testo Unico, riprendendo esattamente le previsioni già contenute nell'art. 53, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003:

- a) deve essere accertato un effettivo inadempimento nella erogazione della formazione prevista per l'apprendista;
- b) il datore di lavoro deve risultare "esclusivamente responsabile" della inadempienza;
- c) la mancata formazione deve risultare tale da impedire la realizzazione delle finalità stabilite dal Testo Unico nei riguardi dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, dell'apprendistato professionalizzante (contratto di mestiere) e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca.

La citata sanzione punirà quindi l'inadempimento nella erogazione della formazione, solo qualora il datore di lavoro risulti esclusivo responsabile di esso e, contestualmente, se il mancato rispetto degli obblighi formativi si sia concretizzato in modalità tale da impedire la realizzazione effettiva delle finalità formative ed occupazionali previste per ciascuno dei tre apprendistati disciplinati dal Testo Unico.

Per ciò che riguarda l'inadempimento formativo, la disposizione non specifica, come già non specificava l'art. 53, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003, né in termini di gravità, né in termini di quantità, quale sia la natura dell'inadempimento nella erogazione della formazione sulla base del quale possa valutarsi la sussistenza della violazione e, quindi, l'insorgenza della reazione sanzionatoria.

Nel silenzio della legge sembrerebbe potersi affermare che sia sufficiente l'accertamento di un qualsiasi, ma effettivo e reale, inadempimento nel fornire o nel far fruire all'apprendista la formazione contrattualmente prevista e obbligatoria.

Da questo punto di vista, conseguentemente, sembra potersi riferire anche all'art. 7, comma 1, primo periodo, del Testo Unico quanto, sul punto specifico, è andato affermando il

⁶⁵ V. R. Camera, *Il regime transitorio ed il regime sanzionatorio nel nuovo Testo Unico per l'apprendistato*, in *La lente sul fisco*, n. 438 del 17/11/2011, p.1 e ss.

Ministero del Lavoro nella Circolare n.40 del 14 ottobre 2004 allorché ha precisato, per l'analoga violazione prevista dall'art. 53, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003 che l'inadempimento formativo del quale si può rendere colpevole il datore di lavoro deve essere valutato in considerazione della complessiva regolazione derivante dal piano formativo individuale contrattuale, nonché, quando ricorre, dalla disciplina normativa regionale e dalle conseguenti disposizioni attuative.

In generale, sulla scorta delle indicazioni ministeriali, l'inadempimento formativo dovrebbe avere, in generale, le seguenti concrete manifestazioni:

- mancato rispetto della quantità di formazione, anche periodica, indicata nel piano formativo individuale o individuata dalla apposita regolamentazione regionale;
- assenza di un tutore o referente aziendale che possieda competenze adeguate allo scopo;
- mancanza dell'effettivo esercizio delle funzioni sue proprie da parte del tutore o referente aziendale;
- omessa condivisione con l'apprendista dell'integrale rispetto degli obblighi formativi
- frequenza di attività formativa solo fittizia senza l'effettiva partecipazione dell'apprendista.

In buona sostanza, conclusivamente, il primo dei tre requisiti strutturali della fattispecie di illecito presa in esame teoricamente sussisterà a fronte di qualsivoglia non corrispondenza fra la formazione contrattualmente e legalmente prevista e dovuta e quella effettivamente e concretamente erogata all'apprendista, internamente o esternamente all'azienda.

Sul punto, peraltro, è pervenuto un primo intervento chiarificatore ad opera del Ministero del Lavoro, che con circolare 29/2011, ha precisato che la sanzione non può prescindere dalla individuazione delle responsabilità e della gravità delle stesse, in quanto anche la nuova disciplina del T.U. continua ad inserirsi in una cornice costituzionale che necessariamente prevede il coinvolgimento dell'amministrazione pubblica nell'assolvimento degli obblighi formativi.

Posto ciò, in relazione alla nuova disciplina del contratto formativo:

- in caso di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale la responsabilità del datore di lavoro si potrà configurare nell'ipotesi in cui lo stesso non consentirà al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni all'azienda previsti dalla regolamentazione regionale e/o non effettuerà quella parte di formazione interna eventualmente prevista dalla stessa regolamentazione regionale con riferimento alla offerta formativa pubblica;
- in caso di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere la responsabilità del datore di lavoro si potrà configurare nell'ipotesi in cui lo stesso non consentirà al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni all'azienda finalizzati all'acquisizione di competenze di base e trasversali e/o non effettuerà la formazione interna che, secondo il Testo Unico, *“è svolta sotto la responsabilità dell'azienda”*;
- in caso di apprendistato di alta formazione e di apprendistato di ricerca, la responsabilità del datore di lavoro si potrà configurare nell'ipotesi in cui lo stesso non consentirà al lavoratore di seguire i percorsi formativi anche esterni all'azienda previsti dalla regolamentazione regionale. Il Ministero del Lavoro al riguardo precisa che una maggiore responsabilizzazione del datore di lavoro si avrà evidentemente laddove l'alto apprendistato sia attivato, in assenza di regolamentazioni regionali, sulla base di apposite convenzioni

stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca; in questi casi è infatti possibile sostenere che l'attività formativa, così come in parte avviene per l'apprendistato professionalizzante o di mestiere, è svolta "sotto la responsabilità dell'azienda"⁶⁶.

In ogni caso, il Legislatore non richiede soltanto la sussistenza di un inadempimento nella erogazione della formazione, ma esige che il datore di lavoro risulti l'unico ed esclusivo responsabile della rilevata e sussistente inadempienza.

In effetti, l'art. 7, comma 1, primo periodo, del Testo Unico, come già l'art. 53 del D.Lgs. n. 276/2003, punisce il datore di lavoro inadempiente soltanto quando l'omesso adempimento in materia di formazione sia a lui "esclusivamente" attribuibile.

L'applicazione della sanzione, dunque, è strettamente connessa al rilievo e alla dimostrazione, da parte del personale ispettivo ministeriale e previdenziale, con adeguati elementi di prova, della inadempienza imputabile in via esclusiva al datore di lavoro.

Per cui, ad esempio, non dovrebbero incorrere nella violazione il datore di lavoro che non abbia effettivamente fornito all'apprendista la formazione obbligatoria a causa dei ritardi o delle omissioni imputabili alle strutture regionali e provinciali deputate ad organizzare le attività formative, qualora il datore di lavoro fornisca documentazione che comprovi il suo reiterato interessamento per tentare di avviare l'apprendista a partecipare alle iniziative formative.

In questo senso ha avuto modo di pronunciarsi il Ministero del Lavoro nella Circolare n. 27 del 10 novembre 2008, laddove si sosteneva che i profili di responsabilità esclusiva del datore di lavoro, a fronte di un inadempimento nella erogazione della formazione per una carenza dell'offerta formativa pubblica, non possono realizzarsi.

Con riferimento al contratto di *apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale*, in particolare, la responsabilità esclusiva del datore di lavoro si potrà evidenziare rispetto alla effettiva regolamentazione dei profili formativi da parte della Regione in cui egli si trova ad operare, sia con riferimento al monte ore di formazione esterna alla azienda (art. 2, comma 2, *lett. b*), Testo Unico), sia in merito al monte ore di formazione interna all'azienda, sulla quale potrà ulteriormente incidere, sempre a discrimine, l'attuazione delle eventuali previsioni dei contratti collettivi di lavoro (stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale) che determinino le modalità di erogazione della formazione aziendale all'interno degli enti bilaterali (art. 2, comma 2, *lett. b-c*), Testo Unico), laddove l'offerta formativa di tali enti risulti carente.

Peraltro proprio in riferimento all'*apprendistato professionalizzante* (oggi anche "contratto di mestiere") con formazione aziendale, può ritenersi ancora attuale, anche con riferimento all'art. 4, comma 2, del Testo Unico, quanto affermato dalla citata Circolare del Ministero del Lavoro, n. 27/2008, laddove si afferma che nel caso in cui il datore di lavoro si avvale del canale della formazione in azienda non può operare alcuna esimente, dovendo egli attuare le determinazioni della contrattazione collettiva in merito alla durata e alle modalità di erogazione della formazione per far acquisire all'apprendista le competenze tecnico-professionali e specialistiche richieste.

Allo stesso modo ove la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, venga ad essere integrata dalla offerta formativa pubblica, con un monte ore complessivo non superiore a 120 di formazione interna o esterna

⁶⁶ V. M. Mura, *Il nuovo apprendistato – le novità del d. lgs. 14 settembre 2011, n. 167- disciplina transitoria ed apparato sanzionatorio*, Convegno del 29 Novembre 2011, Piacenza, Università Cattolica del Sacro Cuore.

all'azienda, per l'acquisizione di competenze di base e trasversali (art. 4, comma 3, Testo Unico), il datore di lavoro potrà avvalersi di eventuali deficienze nel sistema formativo pubblico quale scusante dell'eventuale parziale adempimento nella effettiva erogazione della formazione.

Viceversa, in riferimento all'*apprendistato di alta formazione e di ricerca*, il datore di lavoro potrà essere rilevato come esclusivo responsabile della mancata erogazione, totale o parziale, della formazione qualora, in assenza di apposite regolamentazioni regionali, abbia attivato l'apprendistato stipulando una convenzione (anche per il tramite della propria associazione di categoria) con l'Università, l'istituto tecnico e professionale o altra istituzione formativa o di ricerca, in quanto, in tal caso, nessun esimente potrà sopperire alla violazione delle norme pattizie in materia di formazione, inserite nella medesima convenzione (art. 5, comma 3, Testo Unico). Non così, invece, con riferimento ad eventuali percorsi formativi stabiliti dalla regolamentazione regionale, rispetto ai quali possono rilevare eventuali responsabilità concorrenti nella omessa formazione da parte dei formatori pubblici estranei all'azienda (art. 5, comma 2, Testo Unico).

Per ciò che concerne la mancata erogazione della formazione che impedisca la realizzazione delle finalità dell'istituto contrattuale, sia essa totale o parziale, più o meno grave, di cui sia esclusivo responsabile il datore di lavoro, per essere punibile con la sanzione prevista dall'art. 7, comma 1, primo periodo, del Testo Unico la carenza deve essere sostanzialmente idonea ad «*impedire la realizzazione delle finalità*» stabilite dal Testo Unico, tipiche per ciascuno dei tre tipi di apprendistato.

Nel caso dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, si può ritenere che la condotta sarà punibile quando la formazione effettivamente erogata non possa essere ritenuta in alcun modo congrua al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, anche in considerazione degli *standard* minimi formativi di cui al D.Lgs. n. 226/2005.

Nel caso dell'apprendistato professionalizzante (contratto di mestiere), invece, si può ritenere che il datore di lavoro sarà punibile quando la mancata erogazione della formazione sia idonea ad impedire all'apprendista di acquisire le competenze tecnico-professionali e specialistiche, connesse al profilo professionale prescelto, in ragione del sistema di classificazione e inquadramento applicabile.

Nel caso dell'apprendistato di alta formazione e ricerca si può ritenere che il datore di lavoro sarà punibile se la formazione erogata sia ritenuta teoricamente inadeguata al conseguimento, secondo quanto previsto nel singolo contratto, del diploma di istruzione secondaria superiore, del titolo di studio universitario o della alta formazione, della specializzazione tecnica superiore, del praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali.

Occorre infine soffermarsi sulle eventuali conseguenze sul rapporto di lavoro, ulteriori rispetto alla sanzione di cui all'art. 7, comma 1, primo periodo, del Testo Unico dell'apprendistato, nel caso di grave inadempimento circa la formazione prevista e il raggiungimento delle finalità proprie dell'apprendistato.

Al riguardo nei casi in questione risulta, per orientamento giurisprudenziale consolidato, la trasformazione *ope legis* del contratto di apprendistato in comune contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato fin dall'inizio (*ex tunc*), con integrale recupero delle differenze contributive e retributive, in relazione al combinato disposto di cui agli artt. 1418 e 1424 cod. civ., disciplinanti, rispettivamente, la nullità del contratto per mancanza di

un elemento essenziale e la conversione del contratto nullo in un contratto del quale si abbiano i requisiti formali e sostanziali.

Anche il Ministero del Lavoro, nella Circolare 14 ottobre 2004, n. 40, affermava che *“Il contratto di lavoro dovrà essere stipulato in forma scritta ad substantiam e dovrà indicare: la qualifica da conseguire, la durata del contratto nonché il piano formativo individuale finalizzato a garantire la fissazione del percorso formativo dell’apprendista. Il piano formativo individuale dovrà essere allegato al contratto di apprendistato a pena di nullità dello stesso.”* Precisando altresì che in caso di inadempimento dell’obbligo formativo, oltre alla applicazione della sanzione civile/previdenziale, *“al datore di lavoro sarà altresì preclusa la possibilità di continuare il rapporto di apprendistato con lo stesso soggetto e per l’acquisizione della medesima qualifica professionale”*, anche il Ministero del Lavoro confermava, sia pure implicitamente, l’esigenza della trasformazione del rapporto di lavoro fittiziamente svolto nelle forme del contratto di apprendistato, privato, indebitamente, dell’elemento essenziale della formazione.

Nella recente circolare, n. 29/2011, peraltro il Ministero del Lavoro sembra aver messo in discussione tale ricostruzione, argomentando che avendo esplicitamente previsto il T.U. la procedura di diffida, in relazione alla forma scritta del contratto, sarebbe consentita la regolarizzazione non soltanto nei casi in cui lo stesso differisce contenutisticamente da quanto previsto dalla contrattazione collettiva, ma anche dai casi in cui la forma scritta sia del tutto assente. Ciò in considerazione altresì del fatto che il legislatore rimetterebbe, a giudizio del Ministero, esclusivamente alla volontà del lavoratore la scelta relativa alla eventuale attivazione del giudizio per ottenere la trasformazione del rapporto di apprendistato in un normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Innovando rispetto alla precedente regolamentazione, il Testo Unico, all’art. 7, comma 1, ultimo periodo, introduce una procedura dispositiva tendente al ripristino delle condizioni di regolarità, nei confronti dei datori di lavoro che si trovino, al momento dell’accertamento ispettivo, nelle condizioni di poter recuperare integralmente l’obbligo formativo nei riguardi dell’apprendista, in tutto o in parte violato.

In particolare si prevede che *“qualora a seguito di attività di vigilanza sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione emerga un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotterà un provvedimento di disposizione, ai sensi dell’articolo 14 del D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere”*.

Sostanzialmente, come precisato dal Ministero del Lavoro con circolare n.29/2011, in presenza di un rapporto di apprendistato rispetto al quale sia stata accertata una carenza formativa che comunque risulti recuperabile potrà applicarsi il potere di disposizione, con indicazione al datore di lavoro delle ore di formazione da svolgere entro un determinato e congruo termine, con la conseguente modifica del piano formativo individuale. La recuperabilità del parziale inadempimento formativo, viene identificata in un arco temporale residuo ragionevolmente utile a recuperare il debito formativo, entro comunque il termine contrattuale previsto per il periodo di formazione.

A titolo esemplificativo lo stesso Ministero precisa che in caso di carenza formativa nella prima annualità, la disposizione impartita dal personale ispettivo obbligherà il datore di lavoro a riprogrammare, senza modificarne i contenuti sostanziali, il piano formativo, così da recuperare le ore di formazione in un congruo ma rapido termine (così da poter rispettare già

l'anno successivo le previsioni dello stesso piano formativo). Tale procedura, a parere del Ministero, non potrà peraltro trovare applicazione qualora la mancata formazione sia dovuta esclusivamente alla mancanza dei canali di formazione pubblica.

Analogamente non vi sarà l'attivazione della procedura dispositiva qualora il periodo di formazione previsto per il contratto di apprendistato volga al termine e non vi sia quindi un congruo termine per il recupero del debito formativo.

In sostanza il Testo Unico dell'apprendistato assegna agli Ispettori del Lavoro il potere di ordinare al datore di lavoro inadempiente sui profili formativi, di sanare la propria posizione, evitando quindi la perentoria reazione sanzionatoria civile/previdenziale e la trasformazione del rapporto di lavoro, consentendo però l'esercizio di tale potere esclusivamente quando l'apprendistato è ancora in corso e rimane un periodo contrattuale da svolgere dopo l'ispezione sufficientemente ampio da permettere il recupero di tutta la formazione mancante.

Con un proprio provvedimento amministrativo, impartito ai sensi dell'art. 14, comma 1, del D.Lgs. n. 124/2004, l'ispettore del lavoro, che, nell'esercizio delle funzioni di vigilanza, nell'ambito del servizio specificamente affidatogli, verifichi, in base agli anni di riferimento, una inadempienza rispetto alla formazione prevista nel piano formativo individuale dell'apprendista, dovrà, dunque, procedere ad impartire, secondo un apprezzamento tecnico discrezionale, limitatamente al tempo dell'adempimento di recupero, una apposita disposizione diretta all'applicazione e al rispetto delle norme comunque obbligatorie in materia di formazione dell'apprendista.

Da un punto di vista strettamente normativo e procedimentale, la disposizione dell'Ispettore del Lavoro è *ope legis* immediatamente esecutiva; contro la stessa è possibile presentare ricorso, nel termine breve di 15 giorni, dinanzi al Direttore della Direzione del lavoro cui appartiene il funzionario che ha formato e redatto l'atto (di norma quella competente per territorio), che è chiamato a decidere nei successivi 15 giorni; nel caso di una mancata decisione, il ricorso si intende comunque respinto in ossequio al cd. "silenzio-rigetto".

Sul punto si evidenzia che il mancato adempimento della disposizione comporta l'applicazione della sanzione pecuniaria amministrativa da euro 515 ad euro 2.580, prevista dall'art. 11, comma 1, del D.P.R. 19 marzo 1955, n. 520, come modificato dall'art. 11 del D.Lgs. 19 dicembre 1994, n. 758, viste le successive modifiche introdotte dall'art. 1, comma 1177, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, riguardo alla quintuplicazione delle sanzioni.

In caso di inottemperanza alla disposizione impartita dagli ispettori del lavoro opererà altresì la sanzione civile della trasformazione del contratto di apprendistato in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato *ex tunc*, con recupero di tutte le differenze contributive e retributive, in conseguenza del mancato adempimento degli obblighi di formazione.

4.3 Violazione dei principi generali

Il Testo Unico introduce delle innovative sanzioni di carattere amministrativo, collegate alla inosservanza dei principi che devono informare l'attivazione e lo svolgimento di un corretto rapporto di apprendistato. I precetti in questione risultano legati a peculiari condotte vietate o rese obbligatorie per il datore di lavoro, volte a rafforzare le garanzie di congruità connesse alla specialità stessa del rapporto di lavoro in apprendistato.

Il Testo Unico, all'art. 7, comma 2, prevede che “*per ogni violazione delle disposizioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a), b), c) e d), il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria varia da 300 a 1.500 euro*”.

La norma prevede che alla contestazione delle sanzioni amministrative provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza. L'Autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689 è la Direzione del lavoro territorialmente competente.

La norma sanziona alcuni aspetti essenziali relativi alla disciplina generale dell'apprendistato riguardanti specificamente:

- l'obbligo di forma scritta per il contratto di apprendistato e per il patto di prova nel momento della stipula del contratto (art. 2, comma 1, *lett. a*), prima parte, del Testo Unico);

- l'obbligo di forma scritta per il piano formativo individuale entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto, definito anche sulla base di moduli e formulari individuati dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali (art. 2, comma 1, *lett. a*), seconda parte, del Testo Unico);

- il divieto di retribuire l'apprendista a cottimo (art. 2, comma 1, *lett. b*), del Testo Unico);

- la possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto (art. 2, comma 1, *lett. c*), prima parte, del Testo Unico);

- la possibilità di retribuire l'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio (art. 2, comma 1, *lett. c*), seconda parte, del Testo Unico);

- l'obbligo di garantire all'apprendista la presenza di un tutore o referente aziendale (art. 2, comma 1, *lett. d*), del Testo Unico).

La norma sanzionatoria non punisce la mera violazione di alcuni dei principi che governano la disciplina generale dei nuovi apprendistati, ma le determinazioni che di tali principi abbiano operato gli accordi interconfederali ovvero i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In effetti, il comma secondo dell'art. 7 del Testo Unico punisce ogni violazione delle disposizioni contrattuali collettive che attuano ciascuno dei principi sinteticamente richiamati.

La disposizione, dunque, dal punto di vista storico normativo, rileva per una sua portata innovativa, trattandosi della prima ipotesi sanzionatoria – successiva alla legislazione in materia di contrattazione collettiva *erga omnes* (legge Vigorelli 14 luglio 1959, n. 741) – che punisce direttamente la violazione non già di un disposto normativo, integrato, attuato o modulato dalla contrattazione collettiva, ma piuttosto di precetti contenuti direttamente nel contratto collettivo nazionale di lavoro.

Al riguardo il Ministero del Lavoro precisa, con circolare 29/2011, che la sanzionabilità della violazione delle disposizioni contrattuali collettive, attuative dei principi indicati, impone al personale ispettivo di procedere anzitutto ad una verifica in ordine alla attuazione dei principi stessi e, in secondo luogo, ad una verifica circa la concreta applicazione di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva.

La prima violazione sanzionata attiene all'obbligo di forma scritta del contratto di

apprendistato e dell'eventuale patto di prova (art. 2, comma 1, *lett. a*), prima parte, del Testo Unico).

La formalizzazione dell'accordo negoziale, peraltro, deve essere verificata al momento della stipula del contratto e non può coincidere con la dichiarazione di assunzione di cui all'art. 4bis, comma 2, del D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181, quando questa è realizzata nella modalità alternativa della copia della comunicazione telematica obbligatoria mediante modello *UniLav*, giacché tale modello non può sostituire in nessun caso il contratto di lavoro.

Al riguardo, come precisato nella richiamata circolare 29/2011, va rilevato che la sanzione amministrativa punisce anche i casi in cui il datore di lavoro abbia provveduto a formalizzare per iscritto il contratto di apprendistato, ma tale formalizzazione risulti successiva alla instaurazione del rapporto, ovvero difforme o incompleta relativamente ai modelli o ai contenuti previsti e resi obbligatori dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile al rapporto di apprendistato oggetto di verifica ispettiva.

Come già anticipato, sul punto, la previsione di una specifica sanzione amministrativa (con la connessa procedura di attivazione della diffida ex art.13 del D.Lgs. n. 124/04) per la mancanza di forma scritta del contratto di apprendistato, limiterebbe, secondo l'interpretazione ministeriale, la possibilità per l'ispettore di disconoscere il rapporto di apprendistato, ricostruendolo nei termini di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, riservando esclusivamente al lavoratore il diritto di attivare il giudizio di lavoro per ottenere tale disconoscimento.

L'organo di vigilanza dovrebbe limitarsi a constatare l'inosservanza e a sanzionarla in via amministrativa, diffidandone la materiale realizzazione della condotta, così come dovuta in ragione delle previsioni contrattuali collettive, senza precludere, evidentemente, l'esercizio dell'eventuale azione giudiziaria all'apprendista.

Da tale considerazione non dovrebbe trarsi la conclusione secondo la quale il legislatore abbia previsto che la forma del contratto di apprendistato debba essere scritta *ad probationem*, ma piuttosto che, pur essendo richiesta *ad substantiam*, la mancanza di essa, ai fini di un disconoscimento del rapporto di apprendistato, possa essere rilevata esclusivamente dal Giudice adito dal lavoratore. Tale conclusione ministeriale, peraltro ampiamente discutibile, verrebbe sicuramente meno nell'ipotesi di un apprendistato avviato "in nero", privo cioè di preventiva comunicazione obbligatoria, il quale non potrebbe essere sanato in via amministrativa, mediante diffida a regolarizzare, in quanto materialmente insanabile apparirebbe la condotta datoriale in assenza del rispetto dell'obbligo – confermato dall'art. 7, comma 10, del Testo Unico dell'apprendistato – di procedere a comunicare telematicamente l'assunzione dell'apprendista.

La seconda fattispecie di illecito amministrativo introdotta dal Testo Unico dell'apprendistato consiste nella violazione dell'obbligo di forma scritta per la redazione del piano formativo individuale.

Il Testo Unico, all'art. 2, comma 1, *lett. a*), seconda parte, peraltro stabilisce che il piano formativo deve essere elaborato in forma scritta entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto di apprendistato, prevedendo, altresì, che esso debba essere definito anche sulla base di moduli e formulari se individuati dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.

In questo caso non si viene a punire soltanto la mancanza della forma scritta del piano formativo, ma anche il ritardo nella formalizzazione scritta dello stesso e la definizione del medesimo senza tenere conto delle previsioni contrattuali collettive e dei moduli e dei formulari eventualmente predisposti anche dal sistema della bilateralità.

Diversamente da quanto stabilito dallo stesso Ministero sul punto, con circolare 40 del 2004 in riferimento alla preesistente normativa, la scelta del legislatore di sanzionare meramente in via amministrativa la mancanza di forma scritta del piano formativo individuale (che forma parte integrante del contratto di apprendistato nella logica sistematica del Testo Unico), comporterebbe, secondo la nuova interpretazione ministeriale, anche in tal caso, la considerazione che non spetterebbe al funzionario ispettivo, ma al solo lavoratore agire, eventualmente, in sede giudiziaria per il disconoscimento dell'apprendistato avviato senza piano formativo individuale elaborato in forma scritta.

La terza fattispecie di illecito amministrativo introdotta dal Testo Unico dell'apprendistato punisce la violazione del divieto di retribuire l'apprendista con il sistema a cottimo (art.2, comma 1, *lett. b*), del Testo Unico). La previsione normativa mutua un divieto già disciplinato dal codice civile (art. 2131 cod. civ.), nonché la previsione dell'art. 11, *lett. f*), della legge n. 25/1955.

In sostanza il datore di lavoro è sanzionato se adibisce, per qualsiasi tempo o mansione, l'apprendista a lavorazioni che sono assoggettate a retribuzione a cottimo: ciò allo scopo di evitare l'applicazione all'apprendista dei tempi e metodi di lavoro, incompatibili con una prestazione lavorativa votata, almeno in parte, all'apprendimento e alla formazione professionale.

La quarta fattispecie di illecito amministrativo riguarda il mancato riconoscimento all'apprendista del corretto inquadramento contrattuale nel caso che la scelta non cada sul sistema retributivo percentualizzato.

La sanzione, quindi, sarà applicabile al datore di lavoro che abbia proceduto ad inquadrare il lavoratore oltre quanto consentito dal Testo Unico, vale adire con un inquadramento più basso dei due livelli inferiori rispetto alla categoria che, applicando correttamente il contratto collettivo nazionale di lavoro, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni per le quali sono richieste qualificazioni corrispondenti a quelle per il cui conseguimento l'apprendista è assunto (art. 2, comma 1, *lett. c*), prima parte, del Testo Unico).

Con la quinta fattispecie di illecito amministrativo, invece, il Testo Unico sanziona l'omessa corresponsione all'apprendista della retribuzione contabilizzata in base al sistema retributivo percentualizzato, laddove la scelta aziendale non cada sul sotto-inquadramento contrattuale del lavoratore.

In tal caso viene punito il datore di lavoro che non abbia proceduto a retribuire l'apprendista nella misura percentuale e con la gradualità legata alla anzianità di servizio progressivamente maturata, secondo le previsioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro (art. 2, comma 1, *lett. c*), seconda parte, del Testo Unico).

In questo caso l'illecito verrà integrato qualora il trattamento retributivo corrisposto all'apprendista risulti inferiore a quello stabilito contrattualmente, sia perché la retribuzione è stata calcolata con una percentualizzazione non corretta, sia perché la gradualità degli aumenti retributivi è stata applicata in ritardo rispetto alle decorrenze previste dal contratto collettivo.

L'ultima violazione punisce il mancato rispetto dell'obbligo di garantire all'apprendista la presenza di un tutore o di un referente aziendale idoneo ad affiancarlo nel percorso lavorativo e formativo (art. 2, comma 1, *lett. d*), del Testo Unico).

Il Testo Unico intende qui riconoscere l'importanza determinante della individuazione della effettiva presenza di un qualificato soggetto, appositamente designato ad assistere l'apprendista durante l'intero svolgimento del rapporto di lavoro.

La sanzione scatterà sia nel caso in cui il tutore o il referente aziendale non sia stato individuato, sia quando lo stesso non sia in possesso dei requisiti soggettivi e oggettivi indicati dal contratto collettivo, sia allorché il tutore o il referente non abbia svolto effettivamente le funzioni alle quali risulta preposto in base alle previsioni normative del contratto collettivo.

Per ciascuna delle violazioni indicate è prevista una sanzione pecuniaria amministrativa stabilita dall'art. 7, comma 2, del Testo Unico, nella misura da 100 a 600 euro, che ridotta a norma dell'art. 16 della legge n. 689/1981 è pari a euro 200.

Qualora il datore di lavoro incorra nella recidiva, tuttavia, la sanzione risulta ben più grave: da 300 a 1.500 euro, che ridotta a norma dell'art. 16 della legge n. 689/1981 è pari a euro 500 (un terzo del massimo).

Come precisato nella circolare 29/2011 del Ministero del Lavoro, per "recidiva" deve intendersi la "reiterazione" di cui all'art. 8bis della legge n.689/1981 (introdotto dall'art. 94 del D.Lgs. 30 dicembre 1999, n. 507), nella forma della "reiterazione specifica" (art. 8bis, comma 3, della legge n. 689/1981) per violazione della medesima disposizione. Ai sensi del primo comma dell'art. 8bis della legge n. 689/1981 si ha reiterazione quando, nei cinque anni successivi alla commissione di una violazione amministrativa, accertata con provvedimento esecutivo, lo stesso soggetto commette un'altra violazione (non necessariamente con riferimento alla stessa lettera dell'articolo 2, comma 1, del D.Lgs. 167/2011 e anche in relazione a lavoratori diversi).

Relativamente alla competenza ad effettuare gli accertamenti e a procedere alla contestazione degli illeciti amministrativi previsti dall'art. 7, comma 2, del Testo Unico, la stessa norma dispone che vi devono provvedere tutti gli organi di vigilanza competenti ad effettuare accertamenti in materia di lavoro e di previdenza sociale, vale a dire che oltre agli ispettori del lavoro in forza negli uffici territoriali del Ministero del Lavoro, possono irrogare le sanzioni del Testo Unico anche i funzionari ispettivi di Inps, Inail, Enpals e degli altri enti di previdenza obbligatoria. Le modalità dell'accertamento e il procedimento sanzionatorio, per espressa previsione di legge, sono quelli di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004, come sostituito dall'art. 33 della legge n. 183/2010, che prevedono la verbalizzazione obbligatoria (di primo accesso e di accertamento e notificazione) con applicazione della diffida obbligatoria.

Anche in questo caso è la Direzione del lavoro territorialmente competente, l'autorità amministrativa competente a ricevere il rapporto che definisce e conclude gli accertamenti (art. 17 della legge n. 689/1981), nonché, conseguentemente, a ricevere gli scritti difensivi e ad adottare l'ordinanza che definisce il procedimento (art. 18 della legge n. 689/1981).

4.4 Regolamentazione ad esaurimento e transitoria

La regolamentazione ad esaurimento delle norme regolatrici le vecchie tipologie di apprendistato, in via di abrogazione, nonché la disciplina transitoria dell'apprendistato risulta disciplinata dai commi 6 e 7 dell'art. 7 del D.Lgs. n. 167/2011.

In particolare il sesto comma dell'art.7, garantisce la continuità normativa e regolamentare per i rapporti di apprendistato già attivati prima del 25 ottobre 2011, sancendo esplicitamente che resta ferma la disciplina di regolazione dei contratti di apprendistato già in essere al momento dell'entrata in vigore del Testo Unico.

Fermo restando tale regolamentazione ad esaurimento, la norma stabilisce in ogni caso

che con l'entrata in vigore del decreto, conseguentemente a far data dal 25 ottobre 2011, sono espressamente abrogati le norme regolatrici del contratto di apprendistato, fino ad oggi in vigore⁶⁷:

- la legge 19 gennaio 1955, n. 25
- gli artt. 21 e 22 della legge 28 febbraio 1987, n. 56
- l'art. 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196
- gli artt. da 47 a 53 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Accanto a tali abrogazioni esplicite, pur nel silenzio della norma, si dovrebbe ritenere che anche l'abrogazione contestuale implicita di tutti gli atti normativi derivati (di secondo livello o di natura regolamentare) e precisamente:

- il D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 1668, recante *Approvazione del regolamento per l'esecuzione della disciplina legislativa sull'apprendistato*: essendo attuazione regolamentare della legge n. 25/1955 ne consegue una abrogazione tacita, non essendo, quindi, possibile perpetuare ulteriormente, rispetto ai nuovi apprendistati introdotti dal Testo Unico, i profili di disciplina autonoma del D.P.R. n. 1668/1956 (si pensi all'art.12, comma 2, riguardo alla possibilità di assumere apprendisti anche oltre i limiti di età stabiliti dalla legge);

- il D.M. 28 febbraio 2000, recante *Disposizioni relative alle esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore aziendale, ai sensi dell'art. 16, comma 3, della legge n. 196 del 24 giugno 1997*; tale assunto peraltro, dubbio nel caso di specie, deriverebbe dalla disposizione dell'art.2, comma 1, lett. d) che ne rimanderebbe la disciplina agli accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro;

- il D.M. 16 maggio 2001, recante *«Individuazione dei contenuti delle attività di formazione degli apprendisti di cui all'art. 5 del D.P.R. n. 257 del 12 luglio 2000»*;

- l'art. 48, comma 8, della legge 4 novembre 2010, n. 183 che introduceva il possibile ricorso all'apprendistato di cui all'art. 48 del D.Lgs. n. 276/2003 per assolvere all'obbligo di istruzione di cui all'art. 1, comma 622, della legge n. 296/2006.

L'art. 7, comma 7, del D.Lgs. n. 167/2011, introduce uno specifico regime transitorio, di ultrattività, a garanzia di un ricorso senza interruzioni al contratto di apprendistato.

Si prevede così che nelle Regioni e Province Autonome nelle quali la disciplina di cui al Testo Unico non è resa immediatamente operativa, seguitano a trovare applicazione le regolazioni vigenti, in via transitoria e, comunque, non oltre il 25 aprile 2012 (6 mesi dalla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 167/2011)⁶⁸.

Analogamente fino al 25 aprile 2012 (6 mesi dalla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 167/2011) nei settori produttivi nei quali la disciplina del Testo Unico non sia resa operativa seguitano a trovare applicazione, in via transitoria le regolazioni vigenti.

Va quindi evidenziata, come altresì precisato nella circolare 29/2011 del Ministero del Lavoro, la scelta di limitare la perpetuazione della vecchia disciplina dell'apprendistato per un periodo non superiore a sei mesi dall'entrata in vigore delle nuove regole. Al termine di questo periodo l'unica disciplina applicabile sarà pertanto quella contenuta nel D.Lgs. 167/2011.

Il Ministero del Lavoro chiarisce che per la sola tipologia di apprendistato di terzo livello – apprendistato di alta formazione e di ricerca – occorre svolgere separate

⁶⁷ V. A. Millo, *Il nuovo apprendistato: quesiti e casi pratici*, in riv. La circolare di lavoro e previdenza, n. 40, 2011, p. 8 e ss.

⁶⁸ A tal proposito v. A. Cannioto e G. Maccarone – Analisi di Michele Tiraboschi, *Apprendistato, transizione per sei mesi*, 12 novembre 2011, dal sito www.ilsole24ore.it.

considerazioni.

In particolare l'apprendistato di ricerca può essere immediatamente attivato, ancor prima che le Regioni e la contrattazione collettiva ne disciplinino gli aspetti di competenza, tramite intese *ad hoc* stipulate tra il singolo datore di lavoro e l'istituzione formativa e/o di ricerca prescelta.

Per l'alto apprendistato, fattispecie già disciplinata dall'art.50 del D.Lgs. 276/2003, nelle Regioni che lo abbiano regolamentato in base alla vecchia disciplina, tali regolamentazioni continuano a trovare applicazione fino a che la medesima Regione non abbia provveduto a recepire la riforma e comunque non oltre i sei mesi della fase transitoria. Nelle Regioni che non abbiano provveduto a regolamentare l'istituto ex art. 50 del D.Lgs. 276/2003, sarà possibile da subito stipulare intese *ad hoc* tra singolo datore di lavoro e l'istituzione formativa prescelta ai sensi della nuova disciplina.

Il Ministero del Lavoro ha altresì precisato che per le altre tipologie di apprendistato, per contro, fino allo scadere dei sei mesi e a condizione della inapplicabilità della nuova disciplina contenuta nel D.Lgs. 167/2011 per mancanza del contestuale intervento delle singole regioni e della contrattazione collettiva (interconfederale o di categoria), restano in vigore tutte le disposizioni di legge (statale e regionale) e di contratto collettivo che attualmente disciplinano l'apprendistato, con applicazione delle regole previste dalla contrattazione di riferimento per i contratti già in essere (periodo formativo e trattamento contributivo agevolato).

Il Ministero al riguardo, in particolare con riguardo all'apprendistato professionalizzante, conferma che la nuova disciplina introdotta dal Testo unico presuppone una integrazione (art. 4, comma 3) tra l'offerta formativa pubblica e quella che sarà disciplinata dai contratti collettivi. Ne deriva, sempre a detta del Ministero, che nella fase transitoria, l'entrata in vigore della disciplina regionale risulta condizionata dalla attuazione dei profili indicati all'art. 2, comma 1 del D.Lgs. 167/2011, da parte della contrattazione collettiva nazionale di categoria ovvero da accordi interconfederali (secondo l'Amministrazione del Lavoro gli accordi interconfederali, di attuazione dei principi e criteri ex art.2, comma 1, anche di tipo territoriale, eventualmente cedevoli rispetto alla contrattazione collettiva di settore).

Nel dettaglio, con circolare 29/2011, il Ministero del Lavoro precisa che l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale è condizionato all'accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome. Durante la fase transitoria risulterà possibile, solo nelle regioni che abbiano stipulato le necessarie intese con i Ministeri competenti ai sensi dell'art.48 del D.Lgs. 276/2003, assumere minori per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione. Per le altre Regioni rimane invece operativa, sempre per la durata del regime transitorio, la disciplina di cui alla L. 196/1997 e alla L. 251955⁶⁹.

Relativamente all'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, questo potrà essere operativo secondo la nuova disciplina già durante la fase transitoria, ma solo nel caso in cui la singola Regione sia la contrattazione collettiva di riferimento ovvero eventuali accordi interconfederali abbiano recepito la riforma disciplinando i profili di rispettiva competenza.

Relativamente alla disciplina transitoria degli aspetti formativi di quest'ultima

⁶⁹ V. E. Massi, *Il periodo transitorio nel nuovo contratto di apprendistato*, in riv. La Circolare di lavoro e previdenza, n. 44, 2011, p. 18 e ss..

tipologia contrattuale, in assenza della offerta formativa pubblica finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti. Il Ministero del Lavoro precisa al riguardo che qualora la formazione pubblica di cui il responsabile è la Regione non dovesse aver luogo, il legislatore ha inteso garantire, senza limiti temporali, che l'apprendistato professionalizzante possa sempre essere attivato sulla base della sola disciplina contrattuale novellata dalle organizzazioni datoriali e sindacali sulla base del D.Lgs. 167/2011, dando la possibilità di svolgere anche un apprendistato con formazione esclusivamente a carico del datore di lavoro (analogamente a quanto già previsto dall'art.49, comma 5 ter, del D.Lgs.276/2003), a condizione della assenza di una concreta offerta formativa pubblica.

CONCLUSIONI

Il T.U. 167/2011 è un testo unico sui generis, non riordina la disciplina, ma la riforma. Per il fatto che Stato, Regioni, Parti Sociali hanno condiviso e si sono accordati su questo testo ragionevolmente la querelle che si è scatenata sul D.Lgs. n. 276/2003 non dovrebbe più riproporsi.

E' una riforma dell'apprendistato che torna in qualche modo un poco indietro, cioè valorizza più la vocazione occupazionale dell'istituto, che non la vocazione formativa; ci sono ovviamente degli indici normativi all'interno del T.U. che confermano questo giudizio come ad esempio la riduzione sostanziosa del monte ore formativo: l'apprendistato professionalizzante prevede 120 ore nel triennio e non ad anno così come prevedeva la normativa precedente. Quindi un'impostazione chiaramente occupazionale come conferma, anche, la previsione dell'assunzione in apprendistato dei lavoratori in mobilità.

Ed in parallelo alla valorizzazione della vocazione occupazionale dell'istituto c'è anche la marginalizzazione delle competenze delle Regioni, si tratta di un giudizio di carattere complessivo: il T.U. attraverso un'opera di erosione, a volte non visibile, ma che pure esiste, marginalizza il ruolo delle Regioni, anche con riferimento alla disciplina del profilo formativo. Che il T.U. valorizzi il ruolo della contrattazione collettiva, mettendosi sostanzialmente sulla scia dell'art. 49, c.5ter, aggiunto dalla l. n. 133/2008, è pacifico dall'analisi complessiva del nuovo testo unico.

Dunque la prima novità contenuta nel T.U. è l'apertura alla competenza della contrattazione collettiva per la regolamentazione del rapporto di lavoro in apprendistato, scelta, peraltro, condivisa da tutti Governo, Regioni e Parti Sociali.

A tal riguardo un punto di criticità che potrebbe nascere è se alla disciplina dell'apprendistato si applichino o no gli accordi di prossimità di cui all'art. 8 del Decreto Legge n. 138/2011 (convertito con modificazioni dalla legge n. 148/2011)⁷⁰.

Ci stiamo confrontando con la possibilità che la contrattazione collettiva possa, a livello aziendale/territoriale, introdurre deroghe alla disciplina di legge e di contratto collettivo nazionale in diversi istituti e materie, tra le quali anche quella riguardante le modalità di assunzione e, quindi, tipologie contrattuali attraverso le quali è possibile procedere all'assunzione, a condizione che questi accordi in deroga, aziendali o territoriali, siano finalizzati ad incrementare l'occupazione, migliorare la qualità dei rapporti, far emergere il lavoro sommerso, combattere le crisi occupazionali. Tutte finalità che in qualche modo sono riconducibili al contratto di apprendistato, quindi quell'esigenza di uniformità della disciplina, che è alla base della legge delega che ha portato al T.U., potrebbe essere messa fortemente in discussione, ove si ritenesse che una volta realizzata la contrattazione collettiva nazionale, quella contrattazione collettiva sia derogata dai contratti aziendali o territoriali. Quindi questa è la possibilità: non una disciplina unitaria in tutto il territorio nazionale, non una disciplina differenziata da Regione a Regione, ma una disciplina differenziata da azienda ad azienda.

Un altro punto di criticità riguarda l'efficacia della disciplina che verrà adottata dalla contrattazione collettiva. In sostanza, se un datore di lavoro ritenesse di poter utilizzare lo strumento dell'apprendistato come disciplinato dal T.U., sottraendosi all'applicazione del contratto collettivo, perché non iscritto all'associazione sindacale stipulante, probabilmente

⁷⁰ A tal riguardo D. Garofalo, *Convegno del 29 Novembre 2011 "Il nuovo apprendistato. Le novità del d.lgs. 14 settembre, n. 167, Piacenza, Università Cattolica del Sacro Cuore.*

non potrebbe utilizzare l'istituto dell'apprendistato fuori dal contratto collettivo, se questa è la configurazione data dal testo unico. Di fatto rimettere la disciplina dell'apprendistato alla contrattazione collettiva significa, necessariamente, porre le premesse per una disciplina "erga omnes", efficace nei confronti di tutti i soggetti che iscritti o non iscritti ad un'associazione sindacale intendono utilizzare lo strumento dell'apprendistato.

Infine relativamente alla tutela previdenziale, non è ricompresa la tutela in caso di insolvenza del datore di lavoro. Tuttavia è pacifico che questa tutela si estenda agli apprendisti, lo ha riconosciuto l'Inps nella circolare n.74/2008.

Rimane fuori ancora una volta la tutela contro la disoccupazione (in linea generale va esclusa in quanto gli apprendisti non sono assicurati contro il rischio di disoccupazione) e il T.U. ha perso l'occasione per porre fine a questa incongruenza. Ci sono, tuttavia, una serie di tutele che il legislatore, e lo stesso Istituto Previdenziale, ha di fatto esteso anche agli apprendisti, innanzitutto il trattamento di disoccupazione previsto dall'art. 19, c.1, lettera c, del decreto legge 185/2008 (convertito con modificazioni dalla l. n. 2/2009), la possibilità di godere di ammortizzatori in deroga, nonché la possibilità di essere ricompresi in contratti di solidarietà.

Peraltro, il tema della riforma del mercato del lavoro è al centro delle trattative di questi giorni tra Governo e Parti Sociali. Riforma del mercato del lavoro, nuovi ammortizzatori sociali sono strumenti decisivi per affrontare la grave crisi occupazionale, temi che con ogni probabilità avranno dei riflessi sul contratto di apprendistato.

Conclusivamente il nuovo T.U. è ancora alle prese con i necessari provvedimenti attuativi. Alcuni sono arrivati, come il recepimento delle attuali norme sugli apprendisti nel nuovo contratto per i dipendenti degli studi professionali, e l'intesa siglata il 14 dicembre scorso nel settore del commercio per individuare una disciplina transitoria in materia di apprendistato professionalizzante, pertanto una valutazione finale potrà compiutamente farsi all'esito del compimento del semestre.

BIBLIOGRAFIA

BERTOLINO C., *Il principio di leale collaborazione nel policentrismo del sistema costituzionale italiano*, Giappichelli, 2007

DAL PANE L., *Il tramonto delle corporazioni in Italia*, Istituto per gli studi di politica internazionale, 1940, p. 20 e ss.

MAGNANI M., *Diritto dei contratti di lavoro*, Giuffrè, 2009, p. 105 e ss.

PAPA D., *Il contratto di apprendistato contributo alla ricostruzione giuridica della fattispecie*, Giuffrè, 2010.

RAUSEI P., *Il nuovo apprendistato Guida alle novità D.Lgs.167/2011*, in *Novità Lavoro – Istant book Ipsos Inditalia – Gruppo Wolters Kluver*, 2011, p.12.

RUDAN M., *Il contratto di tirocinio*, Giuffrè, 1966, p. 18 e ss

SARCHIELLI G., MAZZOTTI G., MERCATALI M. G., *“Apprendistato abolizione o riforma?”*, Esi, 1976, p. 23

P. SESTITO, *La riforma dell'apprendistato: possibili effetti sul mercato del lavoro e sul sistema educativo-formativo*, Mimeo, 2004.

TURSI A. - VARESI P.A., *Lineamenti del diritto del lavoro, Rapporti di lavoro e relazioni sindacali nel settore privato*, Cedam, 2010, p. 92, 224 e ss.

VARESI P.A., *“I contratti di lavoro con finalità formative”*, FrancoAngeli, 2001, p. 13, 75 e ss.

Articoli pubblicati su riviste

BALANDI G.G. – TREU T., *Commenito al Titolo I della legge 1 giugno 1977, n. 285*, in T. Treu (a cura di), *Commento ai provvedimenti per l'occupazione giovanile*, in “Le nuove leggi civ. comm.”, 1978, p. 523.

BERTAGNA G., *L'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione*, *Dir. Relaz. Ind.*, 2009, 04, p. 957.

CARMINATI E., *La disciplina dell'apprendistato professionalizzante dopo la sentenza della Corte costituzionale n. 176 del 2010*, *ADAPT*, *Boll. Spec.*, 18, 2010, p. 5.

CASOTTI A. - GHEIDO M.R., in *Diritto e Pratica del Lavoro n. 46/1999*, pp. 3193-3196

CIUCCIOVINO S., *L'apprendistato professionalizzante ancora alla ricerca di una disciplina definitiva*, in *R.I.D.L.*, 2009, I, p.379 e ss.

D'AGOSTINO S., *“La formazione formale in impresa nella regolamentazione ad opera delle Regioni e delle Province autonome”*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2009, 04, p. 969.

GARILLI A., *La riforma del mercato del lavoro al vaglio della Corte costituzionale*, in G.Cost., 2005, p. 395.

MENGHINI L., *La disciplina dell'apprendistato professionalizzante*, in *Contratti di lavoro flessibili e contratti formativi*, a cura di M. Brollo - M.G. Mattarolo - L. Menghini, Ipsoa, 2004, p. 212.

PIERANDREI F., *Corte costituzionale*, in *Enc. dir.*, 1968, p. 968.

SPOLVERATO G., *Dopo il CFL il contratto di inserimento*, in *Dir. e Prat. Lav.*, 2004, 2

TIRABOSCHI M., *L'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato di alta formazione dopo la legge n.133 del 2008*, in *D.R.I.*, 2008, n.4, p. 1055

VARESI P.A., *Il nuovo apprendistato: bilancio e prospettive. Il monitoraggio dell'apprendistato: risultati e problemi aperti*, *Dir. Relaz. Ind.*, 2009, 04, p. 949

VARESI P.A., *Principi, criteri e linee guida per la costruzione del nuovo apprendistato*, in *Aa.Vv.*, *Come cambia il mercato del lavoro*, Ipsoa, 2004, p. 372

GAROFALO D., *Il nuovo apprendistato. Le novità del d.lgs. 14 settembre, n. 167*, Convegno del 29 Novembre 2011 Piacenza, Università Cattolica del Sacro Cuore.

MURA M., *Il nuovo apprendistato – le novità del d. lgs. 14 settembre 2011, n. 167- disciplina transitoria ed apparato sanzionatorio*, Convegno del 29 Novembre 2011, Piacenza, Università Cattolica del Sacro Cuore.

VARESI P.A., *Il nuovo apprendistato. Le novità del d.lgs. 14 settembre, n. 167*, Convegno del 29 Novembre 2011, Piacenza, Università Cattolica del Sacro Cuore.

Articoli reperibili on-line

Apprendistato guida alle novità del Testo Unico, Guida de il sole 24ore, realizzata in collaborazione con Umana S.p.a, 2011.

APPRENDISTATO: UN SISTEMA PLURALE - X RAPPORTO DI MONITORAGGIO, ISFOL, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.G. per le politiche per l'orientamento e la formazione.

CAMERA R., *Il regime transitorio ed il regime sanzionatorio nel nuovo Testo Unico per l'apprendistato*, in *La lente sul fisco*, n. 438 del 17/11/2011, p.1 e ss.

CANNIOTO A. – MACCARONE G. – *Analisi di Michele Tiraboschi, Apprendistato, transizione per sei mesi*, 12 novembre 2011, dal sito www.ilsole24ore.it.

CEDEFOP, *Terminology of vocational training policy*, Luxembourg, 2004.

DE CESARI M. C. – MACCARONE G., *Arriva il contratto per gli studi professionali: tutte le novità con gli aumenti e il nuovo apprendistato*, 30 novembre 2011, dal sito www.ilsole24ore.it.

EUROSTAT, *Continuous Vocational Training Survey* (2005)

EUROSTAT NEWRELEASE EUROINDICATORS, 31/2011 – 1 Marzo 2011.

FALASCA G., *Apprendistato possibile anche part-time*, 30 novembre 2011, dal sito www.ilsole24ore.it.

GUGLIELMO A., *Il nuovo apprendistato periodo transitorio*, riv. Contratti Collettivi e Tabelle, 11/2011, p. 16 e ss.

“INDAGINE CONOSCITIVA SUL MERCATO DEL LAVORO TRA DINAMICHE DI ACCESSO E FATTORI DI SVILUPPO”, Audizione del Presidente dell’Istituto nazionale di statistica Enrico Giovannini, XI Commissione permanente “Lavoro Pubblico e Privato” della Camera dei Deputati, Roma, 7 giugno 2011.

ISFOL SU DATI REGIONALI E DATI INPS (APPRENDISTI OCCUPATI), periodo gennaio-agosto 2004.

MASSI E., *Il periodo transitorio nel nuovo contratto di apprendistato*, in riv. La Circolare di lavoro e previdenza, n. 44, 2011, p. 18 e ss..

MASSI E., *Contratto di apprendistato e preavviso*, in riv. La circolare del lavoro e previdenza, n. 43, 2011, p. 7 e ss.

MASSI E., *Apprendistato per i lavoratori in mobilità*, in riv. La Circolare di lavoro e previdenza, n. 42, 2011, p. 8.

MASSI E., *Incentivi alle assunzioni di personale dopo la legge di stabilità*, in Dir. Prat. Lav., n. 48/2011.

MASSI E., *Il nuovo apprendistato e l’obiettivo del rilancio dell’occupazione giovanile*, dal sito www.dplmodena.it.

MILLO A., *Il nuovo apprendistato: quesiti e casi pratici*, in riv. La circolare di lavoro e previdenza, n. 40, 2011, p. 8 e ss.

MONITORAGGIO SULL’APPRENDISTATO XI RAPPORTO, ISFOL, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.G. per le politiche per l’orientamento e la formazione

RUSTICO L., *Apprendistato in Italia: stato dell’arte*, dal sito www.fareapprendistato.it.