



Università
Ca' Foscari
Venezia

Corso di Laurea
magistrale

in

Amministrazione,
Finanza e
Controllo

Tesi di Laurea

**Il contratto di
apprendistato:
impatto
sull'occupazione
giovanile e i
vantaggi
contributivi per il
datore di lavoro**

Relatore

Ch. Prof. Gaetano Zilio Grandi

Laureando

Pietro Stocchero
Matricola 862014

Anno Accademico

2022 / 2023

TITOLO

Il contratto di apprendistato: impatto sull'occupazione giovanile e i vantaggi contributivi per il datore di lavoro

INDICE

PREMESSA.....	4
• INTRODUZIONE: Genesi ed evoluzione legislativa del contratto di apprendistato e le conseguenze sull'occupazione giovanile	
- 1 La situazione del mercato del lavoro per i giovani, la genesi dell'istituto, i primi quadri normativi.....	11
- 2 la Legge Biagi e la nuova disciplina dell'apprendistato.....	18
- 3 Le novità del Testo Unico sull' apprendistato.....	26
• CAPITOLO 1: Normativa vigente, gli ultimi decreti legislativi e fondi UE a sostegno	
- 1.1 Le modifiche al contratto di apprendistato della riforma Fornero (legge n.92/2012).....	36
- 1.2 il decreto legge n. 76/2013 ed il Jobs Act.....	43
- 1.3 Fondi ed interventi europei.....	51
• CAPITOLO 2: Disciplina generale del contratto	
- 2.1 I principi generali, la natura e la forma del contratto.....	59
- 2.2 I requisiti del contratto, gli obblighi e le responsabilità per il datore di lavoro.....	63
- 2.3 Trattamento economico, inquadramento, proroga del contratto, limiti numerici e clausole di stabilizzazione.....	68
- 2.4 La formazione, sanzioni, qualificazione professionale e le responsabilità per l'apprendista.....	74
- 2.5 La durata del periodo formativo, il periodo di prova e il recesso.....	77
- 2.6 Le tutele previdenziali e assistenziali.....	79
- 2.7 Il regime contributivo e la disciplina degli incentivi economici e normativi per il datore di lavoro.....	82
• CAPITOLO 3: Le tipologie contrattuali dell'apprendistato, costo del lavoro e i vantaggi contributivi a carico del datore di lavoro	
- 3.1 Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale.....	90
- 3.2 Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere.....	97
- 3.3 Apprendistato di alta formazione e ricerca.....	105
- 3.4 Apprendistato per la qualificazione dei lavoratori in mobilità.....	112
- 3.5 Il costo del lavoro e i vantaggi contributivi per il datore di lavoro.....	116

- **CAPITOLO 4: La situazione in Italia, un confronto con gli altri Paesi dell'Unione Europea**
 - 4.1 Il PNRR per potenziare il sistema duale in Italia.....121
 - 4.2 L'apprendistato in Veneto.....129
 - 4.3 Un confronto con il sistema adottato in altri Paesi UE138
 - 4.3.1 I punti di forza e i punti di debolezza del sistema Italiano138
 - 4.3.2 L'apprendistato in Francia140
 - 4.3.3 L'apprendistato in Germania147

CONCLUSIONI

Efficacia dell'utilizzo dell'apprendistato come inserimento nel mercato del lavoro: quale futuro?152

BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA158

PREMESSA

Questo elaborato nasce con l'intento di relazionare il contratto di apprendistato con le varie tematiche relative all'occupazione giovanile nel nostro Paese, con particolare riguardo alle difficoltà e i principali vantaggi nell'applicazione di tale contratto nell'ambito lavorativo. Si metteranno in risalto tutti i fattori positivi, dal punto di vista occupazionale, che il nostro Paese potrebbe cogliere potenziando l'utilizzo di questo contratto, sia dal lato di chi offre lavoro che da quello della domanda. "Il contratto di apprendistato è tutt'oggi configurato come un rapporto di lavoro subordinato di natura "speciale", da cui sorge l'obbligo per il datore di lavoro di impartire al giovane apprendista le nozioni e l'insegnamento necessario affinché possa acquisire le capacità tecniche ed operative, volte a conseguire una specifica qualifica o un determinato inquadramento contrattuale"¹.

Inizialmente si ripercorrerà lo sviluppo e i cambiamenti normativi e le numerose riforme che negli anni hanno contribuito a plasmare tale istituto fino ad oggi.

Da un primo approccio dottrinale *"L'apprendistato è un contratto storico. Nato in epoca precedente alla rivoluzione industriale ancora oggi richiama, nell'immaginario collettivo, la figura del garzone della bottega artigiana"*². L'impulso originario dell'apprendistato si ebbe già nell'Ottocento, come scrive Pierluigi Rausei, allora direttore della Direzione territoriale del lavoro (o anche DTL): *"con l'avvento della 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"*³.

A partire dalla seconda metà degli anni novanta, il contratto in trattazione è stato oggetto di un susseguirsi di numerosi interventi legislativi. Tale strumento è stato caricato di importanti aspettative nei confronti dei problemi legati alla gestione delle transizioni scuola-lavoro, alla lotta all'abbandono scolastico, alla formazione giovanile e alla domanda di lavori qualificati.

¹ P. Rausei, A. Casotti, M.R. Gheido, E.Massi, *"Il nuovo apprendistato"*, Ipsoa 2011, p.9

²M. Tiraboschi, *"L'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato di alta formazione dopo la legge n.133 del 2008"* in *Diritto delle Relazioni Industriali*, Numero 4/XVIII, 2008, p. 1050

³ P. Rausei, A. Casotti, M.R. Gheido, E.Massi, op. ult. cit.

Facendo un rapido excursus tra le normative e le leggi che negli anni hanno contribuito maggiormente a plasmare il contratto di apprendistato, ci si deve soffermare, secondo un ordine cronologico, dapprima al Regio decreto-legge n. 1906 del 21 Settembre 1938, recante, letteralmente “Disciplina dell’apprendistato”. In tal decreto l’“Apprendista” veniva definito come colui che viene occupato in un’azienda industriale o commerciale al fine di acquisire le necessarie capacità per diventare un lavoratore qualificato attraverso la frequenza, il dovuto addestramento pratico, e dove ci fosse stata la possibilità, mediante corsi per la formazione professionale.

Successivamente, l’apprendistato vede la sua prima collocazione codicistica disciplinata, con il codice civile del 1942, dagli art. 2130 al 2134 c.c. In particolare l’art. 2132 chiarisce che, l’imprenditore è tenuto a garantire all’apprendista la frequenza dei corsi di formazione professionale e deve impiegarlo limitatamente ai lavori che riguardano la specialità professionale oggetto dell’apprendistato. Si chiarisce inoltre che l’addestramento non deve necessariamente consistere in un’attività formativa ma può riguardare solamente la sorveglianza e l’assistenza dell’apprendista affinché venga inserito gradualmente nell’organizzazione aziendale. La durata del tirocinio è disciplinata dall’art 2130, nel quale si afferma che la durata non può superare i limiti che stabiliscono le norme corporative o dagli usi. L’art. 2131 vieta che la retribuzione dell’apprendista sia nella forma di salario a cottimo. Nell’art. 1153 si faceva riferimento alle responsabilità del datore di lavoro per i danni cagionati a terzi dagli apprendisti.

Un’ aggiornamento della disciplina relativa all’apprendistato si ebbe grazie l’avvento della Carta costituzionale del 1948 ove l’art. 35, comma 2, afferma che: *“La Repubblica cura la formazione e l’elevazione professionale dei lavoratori”*⁴. L’istituto dopo questo diventò progressivamente sempre più al centro delle leggi e riforme in materia di lavoro, a partire dalla legge n. 25/1955, la quale regolamentava gli aspetti principali dell’istituto.

Il Titolo primo di quest’ultima norma faceva chiarezza, innanzitutto nella definizione puntuale dell’istituto. La definizione precisa dell’apprendistato, si trovava nell’art 2, il quale testualmente recitava che tale contratto era 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*

⁴ La Costituzione – Articolo 35, comma 2.

conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima"⁵. La definizione rispecchia perfettamente la centralità che ha assunto questo istituto nel tempo, venendo inserito di frequente nelle politiche del lavoro, dell'istruzione e della formazione professionale.

L'apprendistato basato sull'alternanza tra istruzione e formazione si configura nel tempo come obiettivo principale di integrazione per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro mediante sempre più accurati processi di professionalizzazione.

Il Titolo secondo della legge n.25/1955, enunciava il corretto *modus operandi* da compiere qualora si avesse voluto assumere un'apprendista, specificando che l'assunzione doveva essere preceduta da visita sanitaria. L'articolo sei precisava che c'erano dei limiti di età da rispettare, pertanto potevano essere assunti con tale contratto solo i giovani di età non inferiore a quindici anni e non superiore a venti; tale articolo fu oggetto di rettifica ponendo il limite minimo di età necessario per l'assunzione al compimento del quattordicesimo anno di età.

Il Titolo terzo si rifaceva alla durata dell'apprendistato e l'orario del lavoro, specificando che la durata era disciplinata dai contratti collettivi di riferimento e comunque il periodo di apprendistato non poteva essere superiore a cinque anni. L'orario di lavoro dell'apprendista non poteva eccedere le otto ore giornaliere e le quarantaquattro mensili. Inoltre si puntualizzava che era vietato il lavoro svolto da un soggetto con tale contratto nella fascia oraria tra le ventidue e le sei del mattino.

I restanti Titoli disciplinavano i doveri dell'imprenditore e dell'apprendista, la formazione professionale che doveva essere garantita a quest'ultimo. Il titolo sesto faceva riferimento alla previdenza e assistenza e il settimo alle sanzioni penali.

Gli studiosi osservano che *"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 abrogati"*⁶, *"mentre gli artt. 2131 e 2132 c.c., che disciplinano rispettivamente la retribuzione e l'istruzione professionale, sono*

⁵ Art 2 Legge n.25/1955.

⁶ M. Rudan, *Il contratto di tirocinio*, Giuffrè, 1966.

*disposizioni generiche, assolutamente inadeguate a regolamentare la materia considerata*⁷.

La legge n.25/1955 non riuscì nell'intento di far apparire l'istituto come centrale nella formazione e introduzione di uno studente nel mondo del lavoro, questo perché non veniva richiesto a fine corso di studi e inoltre, un giovane che puntava a fare carriera, non lo considerava uno strumento con *appeal* per la sua crescita.

I primi anni del nuovo millennio sono risultati subito significativi dal punto di vista delle riforme e leggi in materia di lavoro. La riforma di maggior spicco è quella che apporta la famosa legge Biagi (legge delega n. 30/2003, e poi decreto legislativo attuativo n. 276/2003), o meglio conosciuta come Riforma Biagi, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale il 9 ottobre 2003.

Questa normativa ha lo scopo di rendere più flessibile il mercato del lavoro, cercando di aumentare l'efficienza e sostenendo politiche attive per il lavoro capaci di assorbire una buona parte del tasso di disoccupazione che coinvolge soprattutto i giovani.

Un punto cardine su cui si fonda l'intera riforma è costituito dalla necessità di collegare in pianta stabile l'apprendistato al sistema formativo. La dottrina afferma che *"L'apprendistato è qualificato esplicitamente come parte del sistema italiano di formazione"*⁸.

Come si evince dalle disposizioni generali dello stesso decreto legislativo, le finalità e il campo di applicazione si focalizzavano sostanzialmente a promuovere la qualità e la stabilità del lavoro, soprattutto mediante contratti a orario modulato compatibili con le ambizioni dei lavoratori, e le necessità delle aziende, e attraverso contratti basati su un contenuto formativo.

La riforma Biagi aveva in sé degli elementi molto interessanti, innanzitutto si disegnava l'apprendistato secondo tre percorsi differenti relativamente alle diverse fasi dell'apprendimento dei giovani, lo scopo era quello di ridare dignità alla formazione interna alle aziende come lo era quella svolta all'interno delle aule dei centri formativi pubblici.

⁷ P.A. Varesi, *I contratti di lavoro con finalità formative*, Franco Angeli, 2002.

⁸ A. Tursi, P.A. Varesi, *Lineamenti di diritto del lavoro*, Cedam, 2012

Dopo l'approvazione della riforma Biagi, alcuni fattori, tra i quali l'estrema complessità attuativa delle norme, il conflitto istituzionale tra Stato e Regioni, l'inerzia delle stesse Regioni nell'esercitare alcune attribuzioni essenziali, risultano fattori conflittuali e ostativi.

Come viene spiegato da Mariella Magnani: *“nelle materie di legislazione concorrente, rientra nella competenza statale la fissazione dei principi fondamentali. Tuttavia, al di là del problema di che cosa possa essere principio fondamentale e se si possa ritenere congrua la tecnica della delegazione legislativa per fissare i principi fondamentali, in taluni casi più che di fissazione di principi, si è trattato di autoattribuzione di competenze da parte del legislatore nazionale”*⁹.

La riforma del titolo V della Costituzione, approvata nel 2001, indica espressamente che le Regioni hanno un'esclusiva competenza solo per le materie che non vengono indicate come completa potestà dello Stato. Se ne deduce che la formazione professionale è di competenza Regionale non essendo compresa tra le materie di pertinenza assoluta dello Stato. Con tale semplicità non si può però dire che le Regioni hanno un'esclusiva giurisdizione in materia di apprendistato.

Un esempio lampante delle difficoltà di ripartizione tra Regioni e Parti sociali, si ebbe in occasione dell'applicazione dell'apprendistato professionalizzante, doveva essere regolato da due diverse fonti in modo coordinato quali: il contratto collettivo e le norme regionali, il risultato fu che per mancanza di coordinazione non si riuscì mai ad applicare.

Queste incomprensioni, relative alla competenza legislativa inerenti la materia dell'apprendistato, sono risultate sempre più spesso fonte di contenzioso di fronte alla Corte. La stessa giurisprudenza costituzionale, ha escluso molteplici volte la possibilità di individuare confini certi nel regolare la specifica materia.

La questione è stata resa ancora più complicata per via delle numerose rettifiche che si sono susseguite nel tempo alla legge Biagi; allo stesso tempo in molte Regioni sono state approvate discipline che spesso sovrastavano i limiti imposti dalla legislazione nazionale.

Come spiegato da Mariella Magnani: *“i dubbi di legittimità costituzionale, sollevati con i ricorsi alla Corte costituzionale, concernevano sostanzialmente tutti gli aspetti della*

⁹ P. Olivelli, M. Tiraboschi, *Il diritto del mercato del lavoro dopo la riforma Biagi*, Giuffrè, 2005, capitolo 2, p. 36

*disciplina del mercato del lavoro, la materia principe tra quelle oggetto di competenza concorrente: in particolare l'articolo 1, comma 2, lettere b, c, d, l."*¹⁰

Un altro aspetto fondamentale che rientra tra le cause dell'insuccesso della riforma Biagi sono le limitate risorse pubbliche stanziare a sostegno della formazione. Questo non ha permesso a molti giovani di potere usufruire del contratto di apprendistato a causa della mancanza di fondi sufficienti a coprire le spese per la formazione.

Per uscire dalla situazione di stallo che si era formata, nel 2010 le parti sociali e il Governo hanno definito un accordo sottoscrivendo un protocollo d'intesa nel quale venivano definite le linee guida del Testo unico (ossia il D.Lgs. n. 167/2011) che sarebbe stato approvato l'anno successivo.

Il Testo unico, chiarisce una volta per tutte quali sono le competenze legislative in materia di apprendistato e affida alla contrattazione collettiva il ruolo principale nel disciplinare tale contratto. Con l'avvento del testo unico si ha uno sfoltoimento della folta normativa che si era venuta a creare negli anni a causa delle continue rettifiche ed aggiunte, emanate al fine di perfezionare la disciplina del contratto.

Il Testo Unico delinea a tutti gli effetti l'apprendistato come contratto a causa mista, questo al lavoro corrisposto da una parte, deve corrispondere un'equa retribuzione affiancata dalla formazione. La formazione diventa una causa principale del contratto, pena, inadempimento dell'obbligo formativo.

Successivamente all'approvazione del Testo unico, negli anni si sono avute numerose riforme e leggi incentrate sul lavoro e l'apprendistato.

Nel 2012, solo un anno dopo il Testo unico, viene approvata la Legge n.92 del 2012 la cosiddetta Riforma Fornero. Questa riforma apporta delle novità che incidono in modo circoscritto su alcuni punti della disciplina, introducendo e perfezionando elementi di tutela e misure riconducibili alla promozione dell'istituto.

Le misure introdotte dalla L. 92/2012, sono riconducibili in particolare a quattro aree di intervento relative al mercato del lavoro. Anche per la Riforma Fornero gli obiettivi primari per quanto riguarda il contratto dell'apprendistato sono riconducibili alla sua valorizzazione quale canale privilegiato per l'accesso dei giovani al mondo del lavoro,

¹⁰ P. Olivelli, M. Tiraboschi, op. ult. cit.

chiarendo ancora una volta la caratteristica dell'obbligo formativo in capo al datore di lavoro. La Riforma Fornero punta inoltre ad incentivare la stabilizzazione del rapporto di lavoro favorendo il proseguimento una volta terminato il periodo di formazione. La riforma in questione apporta delle modifiche all'articolo 2 del testo unico dell'apprendistato, tra le quali la previsione di una durata minima del contratto che non può essere inferiore a sei mesi.

Negli ultimi anni è continuata la sfilza di interventi legislativi sia a livello nazionale che regionale volti a perfezionare la disciplina dell'istituto. Il più noto dei recenti interventi è riconducibile sicuramente al "Jobs Act" Decreto Legge n. 34 convertito definitivamente in legge il 16 maggio del 2014. Questo Decreto delegava il Governo a potenziare gli strumenti necessari a favorire l'utilizzo dell'alternanza tra scuola e lavoro.

Il D.Lgs. 15 Giugno 2015 n.81. in attuazione della delega di cui alla L. 10 dicembre 2014, n.183 ha abrogato il D.lgs. n. 167 del 2011 (Testo Unico sull'apprendistato). I primi 4 commi dell'articolo 42 del D.Lgs. n.81 del 2015, rimandano la disciplina del contratto di apprendistato ai contratti collettivi nazionali stipulati dalle parti sociali rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori a livello nazionale.

Negli anni si sono susseguiti numerosi interventi normativi che si riconducevano al contratto dell'apprendistato, la L. 232/2016 nell'articolo 1, comma 240, ha previsto stanziamenti di fondi per far fronte alla proroga (fino al 31 dicembre 2017) degli incentivi inerenti alle assunzioni ed ai percorsi formativi di alternanza scuola - lavoro. Nello specifico tali finanziamenti erano necessari per abbassare a 5 punti percentuali l'aliquota unica a carico del datore di lavoro che assumeva apprendisti.

La legge di bilancio per il 2018, mediante l'art. 1, c. 110-112, della L 205/2017, ha previsto ulteriori finanziamenti a partire dal 2018, per il potenziamento della formazione e dell'apprendistato, in particolare si voleva agire nel migliorare l'efficienza dei percorsi di istruzione e formazione professionale, stanziando circa 189 milioni di euro.

La sinergia tra occupazione e istruzione è oggi più che mai necessaria per assicurare la competitività che a sua volta favorisce la crescita economica del Paese. In questi anni prevale una doppia sfida: quella che riguarda l'adeguata preparazione professionale dei giovani, e quella attinente alla qualità del lavoro che viene offerto agli stessi; quest'ultima di frequente viene considerata insufficiente, non entusiasmante ma soprattutto effimera

e quindi priva di stabilità e crescita professionale. Il modello dell'apprendistato nasce proprio con l'idea di rispondere ad entrambe le sfide.

Negli anni si è cercato di affinare sempre di più tale strumento, facendolo diventare a tutti gli effetti uno dei contratti maggiormente in voga per introdurre i giovani di età tra i diciotto e i ventinove anni al mondo del lavoro.

Oggi più che mai in Italia la questione relativa al lavoro diventa viepiù di assoluta importanza per l'affermazione dello Stato democratico e la dignità della persona. È quindi il momento più consono per rilanciare l'apprendistato rispondendo, attraverso tale strumento, ai bisogni e alle necessità richiamate sia dal sistema produttivo del Paese che dalle speranze detenute dai giovani.

In tema di politiche attive del lavoro, i giovani italiani rischiano di essere trascurati ed emarginati da tale sistema. Nel 2014 in Italia prende inizio il programma Garanzia Giovani, nato su iniziativa europea con lo scopo di contrastare le difficoltà di inserimento lavorativo con il conseguente effetto sulla disoccupazione giovanile.

Oggi gli Organi centrali dello Stato pongono l'attenzione al problema con *“Il programma Garanzia Giovani, disegnato per fronteggiare le difficoltà di inserimento lavorativo e la disoccupazione giovanile, si rivolge specificatamente ai NEET per sostenerli nel proseguimento di una formazione o l'avvio di un apprendistato o tirocinio. Dal suo avvio a maggio 2014 fino a ottobre 2021, si sarebbero iscritte a Garanzia Giovani circa 1,7 milioni di giovani”*¹¹.

Negli ultimi anni i principali strumenti di politiche attive del lavoro, tra i quali l'apprendistato, sono stati oggetto di numerosi finanziamenti da parte dell'Unione Europea. Per questo motivo nel primo capitolo si avrà modo di approfondire le varie misure messe in campo dall'Unione Europea per implementare l'impegno nella formazione professionale e scolastica, con il lancio nel 2013 dell'Alleanza Europea per l'apprendistato (Eafa), grazie al quale si crearono più di mezzo milione di opportunità di formazione conciliate con il lavoro per i giovani.

In questo elaborato si andranno ad esporre anche gli ultimi interventi in ordine di tempo messi in campo dal Governo per favorire l'utilizzo del contratto di apprendistato. Un

¹¹ Ministero dell'Economia e delle Finanze, *La condizione dei giovani in Italia e il potenziale contributo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per migliorarla*, Ragioneria Generale dello Stato, 2022

intervento importante compiuto dal Governo, in materia di lavoro, riguardante l'apprendistato, è sicuramente lo stanziamento di importanti risorse necessarie per finanziare l'espansione del sistema duale, ovvero una modalità di apprendimento basata sull'alternanza di una formazione compiuta presso una istituzione formativa con una formazione totalmente pratica eseguita presso un'impresa. In questo modo si cerca di creare una relazione sempre più stretta tra mondo della scuola con quello del lavoro.

In tal caso il Ministero del Lavoro ha ripartito le risorse per l'annualità 2021, mediante la Legge del 30 Dicembre 2020, n.178, la cosiddetta legge di bilancio per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023, stanziando un totale di 130 milioni di euro per finanziare esclusivamente i percorsi formativi che si rivolgono all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e quei percorsi finalizzati all'ottenimento del certificato di specializzazione tecnica superiore e per l'orientamento.

INTRODUZIONE: GENESI ED EVOLUZIONE LEGISLATIVA DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO E LE CONSEGUENZE SULL'OCCUPAZIONE GIOVANILE

SOMMARIO: 1.1 La situazione del mercato del lavoro per i giovani, le origini dell'istituto, i primi quadri normativi 1.2 La legge Biagi e la nuova disciplina dell'apprendistato 1.3 Le novità del Testo Unico sull'apprendistato

1.1 La situazione del mercato del lavoro per i giovani, le origini dell'istituto i primi quadri normativi.

L'apprendistato da diversi anni ha assunto un ruolo primario nell'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, questo è dovuto al fatto che viene affiancato il periodo di formazione a quello lavorativo.

Tutti gli studi e le statistiche relative all'occupazione in Italia dimostrano limpidamente un problema che persiste da anni riguardante i giovani. Negli ultimi anni questo fenomeno è venuto sempre più a galla principalmente a causa degli effetti portati dalla crisi economica internazionale. La dimostrazione si è avuta negli anni 2007, 2008, 2009 e 2010 gli anni in cui è scoppiata la grande crisi economica, in Europa si è registrato che il 27% dell'incremento della disoccupazione riguardava lavoratori sotto i 25 anni. L'Italia è stato uno dei Paesi a subire le conseguenze più pesanti, nello stesso periodo si è registrato un aumento del tasso di disoccupazione di quasi 6 punti percentuali per la fascia di lavoratori con età compresa tra i 15 e i 29 anni¹².

Il tasso di inattività è una statistica fondamentale che ci indica le sofferenze in tema di occupazione giovanile, recentemente è stato adottato anche un termine (dall'inglese NEET, ovvero not in employment, education or training) che definisce puntualmente quei giovani che al momento non risultano occupati e non sono inseriti in alcun progetto formativo. Alla luce del fatto che i giovani continuano a stare in uno stato di inattività sempre più a lungo, si evidenzia il problema relativo al passaggio tra il periodo di formazione scolastica e quello successivo a lavoro. Secondo le statistiche stilate dall'Eurostat, nel nostro Paese i giovani senza lavoro molto spesso non sono coinvolti in

¹² fonti Eurostat

periodi di formazione o di studio, restando di conseguenza a metà strada tra disoccupazione e inattività. Nel 2020 i NEET in Italia rappresentavano una quota di popolazione pari al 23,3%, dato abbastanza allarmante considerando che in Europa la media si aggirava al 13,7%. Da notare che con il passare del tempo è aumentato il divario in tema di disoccupazione giovanile tra i paesi in base all'efficienza delle politiche attive del lavoro. Oggi i giovani italiani rischiano di soffrire di una grossa lacuna nel sistema, causato da un esiguo coinvolgimento, mentre in Germania i tassi di inattività dei giovani si sono negli anni sensibilmente ridotti per via della diffusione dei contratti di apprendistato. Si può individuare una correlazione diretta tra la diffusione dell'apprendistato e il tasso di disoccupazione giovanile, i dati dimostrano che i Paesi che soffrono di tassi di NEET più elevanti sono storicamente quelli in cui si sono diffusi di meno gli strumenti come: l'apprendistato e l'alternanza scuola lavoro¹³.

Alla luce di quanto detto sembra interessante esplorare l'istituto dell'apprendistato e la sua evoluzione storica, essenziale nel contrasto di tutte quelle criticità che si sono accumulate nell'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, tra le quali risultano: l'abbandono e dispersione scolastica, lo scarso orientamento alle scelte formative e professionali, le divergenze tra gli insegnamenti universitari e scolastici e le richieste del mercato.

Per molti anni la formazione dei giovani è stata uno dei focus principali, l'istituto dell'apprendistato è nato nell'ambito delle Corporazioni medioevali, nelle quali si potevano cogliere le prime forme di apprendistato tra il maestro e l'allievo nelle piccole attività artigianali. Si faceva in modo che l'allievo potesse apprendere l'arte o il mestiere mediante ore di formazione finalizzate all'acquisizione di una qualifica professionale. Non era prevista alcuna retribuzione durante il periodo dedicato all'apprendimento, questo perché veniva considerato il know-how che il ragazzo acquisiva e che gli sarebbe servito a garantirgli un futuro professionale. Con la caduta del sistema corporativo tra la fine del Settecento e i primi anni dell'Ottocento in Europa, si temeva che i contratti di apprendistato potessero non essere più stipulati.

A causa dell'evoluzione della società e dei metodi di lavoro taylorista e fordista nei settori industriali, l'apprendistato ha conosciuto il primo momento di smarrimento. Questo era

¹³ Ministero dell'Economia e delle Finanze, *“La condizione dei giovani in Italia e il potenziale contributo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per migliorarla”*, 2022

dovuto al fatto che nelle industrie le mansioni diventavano sempre più ripetitive e richiedevano bassissime qualifiche. Nelle industrie specializzate in settori con un alto tasso tecnologico era molto complesso apprendere il mestiere con un semplice addestramento diretto sul campo, ma occorreva la frequenza di corsi specializzati per ottenere quantomeno delle sufficienti conoscenze tecnico professionali.

Gli apprendisti svolgevano le stesse mansioni dei lavoratori più qualificati, alle stesse condizioni, inoltre non c'era l'obbligo di fornire alcuna formazione, l'unico elemento che contraddistingueva l'apprendistato dagli altri contratti con vincolo di subordinazione era il fatto che ci doveva essere l'affiancamento ad un lavoratore esperto. Con passare del tempo ci si rese conto che gli apprendisti erano carenti di diritti e quindi spesso si rivelavano in una posizione fortemente subordinata e socialmente debole. Questi motivi spinsero il legislatore a porre dei vincoli per l'accesso al lavoro come quello dell'adempimento dell'obbligo scolastico.

Le prime regolazioni codicistiche dell'istituto si ebbero con il codice civile del 1865. La legge del 15 Giugno 1893, n. 295 regolava le competenze conciliative necessarie per risolvere le controversie che si formavano fra gli imprenditori e gli apprendisti. Nel 1942 con l'istituzione del codice civile, si decise di disciplinare l'apprendistato con gli artt. 2130-2134, nei vari articoli venivano stabiliti diversi punti, tra i quali: i termini, la retribuzione, la frequenza dei corsi necessari per la formazione professionale, la cessazione e l'attestato di avvenuta pratica.

È però con l'istituzione della Carta costituzionale nel 1948, che l'apprendistato assume sempre più le vesti di contratto cardine per la formazione dei giovani nel lavoro. Con il secondo comma dell'art 35 della Costituzione che stabilisce: *“La Repubblica cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori”*¹⁴, il nuovo sistema regolatore messo in campo, presupponeva la *“necessità di attuare una riforma che specificasse in maniera più dettagliata le regole dell'istituto, per rispecchiare quanto richiesto dal secondo comma dell'art. 35 Costituzione”*¹⁵.

Dopo circa una decina di anni dalle indicazioni pervenute dalla Carta costituzionale, il contratto di apprendistato ha avuto finalmente una legge completamente dedicata a

¹⁴La Costituzione, art. 35 comma 2

¹⁵G. Falasca, *La riforma del lavoro. Mercato del lavoro: tipologie contrattuali*, Osservatorio del sole 24 ore in materia di apprendistato, 2012, p. 2

disciplinare tale istituto. La legge emanata il 19 gennaio 1955 n. 25, definì per la prima volta la linea da seguire per l'evoluzione della fattispecie. L'apprendistato assumeva con questa legge tutte le vesti di un contratto a causa mista, nel quale c'era un datore di lavoro che con l'assunzione si assumeva l'obbligo di formare l'apprendista con lo scopo di fargli acquisire tutte le competenze tecniche e di farlo diventare a tutti gli effetti un lavoratore qualificato.

Da questa legge emergono le caratteristiche atipiche di questo contratto, il datore al momento dell'assunzione ha in primis due oneri; non solo deve retribuire regolarmente il lavoratore, ma si accolla anche l'onere di fornirgli una adeguata formazione professionale, dal canto suo l'apprendista oltre ad apprendere il mestiere deve sottostare agli ordini impartiti dal datore. La legge n. 25 del 1955, chiariva anche il fatto che l'apprendista doveva essere affiancato da un tutor durante l'addestramento pratico, e imponeva l'obbligatorietà e la gratuità della frequenza di corsi specifici, garantendo all'apprendista i dovuti permessi per poterli frequentare anche durante l'orario di lavoro. Per questo motivo si specificava che le ore impegnate per l'insegnamento e la formazione dell'apprendista venivano considerate ore di lavoro e pertanto andavano regolarmente retribuite.

La Legge del 1955, si concentrava prevalentemente nel formare i lavoratori destinati ad un lavoro manuale, venivano introdotti dei vincoli tra i quali i limiti di età anagrafica da rispettare per poter assumere un apprendista, si specificava che l'assunzione poteva essere fatta solo per i giovani di età comprese tra i 15 e i 20 anni. L'istituto dell'apprendistato in quegli anni ha sofferto molto l'innalzamento del livello di istruzione e il conseguente fatto che i ragazzi erano pronti per l'inserimento lavorativo in età più adulta rispetto ai limiti fissati precedentemente. La conseguenza ha portato alla nascita di nuovi strumenti più flessibili per i datori di lavoro e le imprese, quali i Contratti di formazione lavoro (CFL). A questo punto diventava più che mai fondamentale riformare l'apprendistato considerando non solo le esigenze degli apprendisti, ma anche le richieste delle imprese che dovevano competere in un mercato sempre più dinamico e competitivo. Dopo aver raccolto le richieste e i vari consigli per la modifica della disciplina dell'apprendistato, venne approvata la legge n. 196 del 1997, intitolata: "Norme in materia di promozione dell'occupazione", ma conosciuta soprattutto come Pacchetto Treu. Tra le novità introdotte dalla legge in questione, si può individuare l'estensione dei limiti di età,

potevano essere assunti con tale qualifica tutti i giovani di età compresa dai sedici anni fino ai ventiquattro. Si recepiva che tale limite poteva essere esteso fino ai ventisei anni nelle aree indicate dal regolamento (CEE) n. 2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993.

Il secondo comma della legge, prevedeva anche l'obbligo di eseguire almeno 120 ore di formazione esterna. L'aspetto formativo assumeva connotati sempre più importanti e determinanti per la regolarità del contratto, cosicché si contrastava il fenomeno elusivo con il quale molti utilizzavano l'apprendistato. Prima che la legge disciplinasse tale aspetto, il contratto veniva sempre più frequentemente utilizzato con il mero scopo di assumere giovani con la qualifica di apprendisti, per poi adibirli in ruoli spesso ricoperti dai lavoratori più qualificati, in questo modo ai datori di lavoro venivano riconosciute tutte le agevolazioni fiscali previste dal contratto. Senza contare il fatto che agli apprendisti solitamente veniva riconosciuta una retribuzione sensibilmente più bassa rispetto ai colleghi più qualificati. A rafforzare questa tesi il Professore Franco Carinci si esprimeva in questo modo: *“di fatto l'apprendistato poteva servire da “schermo” per un rapporto di lavoro subordinato vero e proprio, di cui veniva promosso ed incentivato il ruolo effettivo di recupero dello scarto di un sistema di istruzione largamente insufficiente come sotto- sistema scolastico e totalmente carente come sott- sistema formativo”*¹⁶.

Il comma 1 dell'art 16 della legge del Pacchetto Treu, determinava anche i termini di durata che si potevano prevedere per la corretta applicazione del contratto di apprendistato. L'apprendistato non poteva avere una durata superiore rispetto a quando veniva stabilito dai contratti collettivi di riferimento, nel caso in cui i contratti collettivi non disciplinassero alcuna durata, si faceva presente che il contratto non poteva essere inferiore ai diciotto mesi e superiore ai quattro anni. L'unica eccezione prevista era per il settore artigiano, in questo il termine massimo restava di cinque anni.

Anche questa nuova regolamentazione per stabilire la durata massima e minima del contratto, aveva smascherato un altro abuso, infatti i datori spesso assumevano i giovani a basso costo con contratti delle volte superiori o pari a cinque anni.

Il legislatore negli anni è intervenuto più volte per evitare e limitare gli effetti distorsivi dell'istituto, tra i quali veniva introdotto il divieto di adibire i ragazzi assunti con contratto

¹⁶ F. Carinci *E tu lavorerai come apprendista (L'apprendistato da contratto “speciale” a contratto “quasi-unico”)*, WP CSDLE “Massimo D'Antona).IT – 145/2012, p. 12

di apprendistato a lavorazioni retribuite a cottimo, inoltre si stabiliva un limite massimo al numero di apprendisti che una stessa azienda poteva assumere.

1.2 La legge Biaggi e la nuova disciplina dell'apprendistato

Con gli anni 2000 arrivano importanti riforme in materia di lavoro, la prima in ordine di tempo è la tanto conosciuta, Riforma Biagi, Legge attuata mediante il Decreto Legislativo 10 Settembre 2003, n. 276 nelle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro.

Le disposizioni contenute in questo decreto legislativo erano prevalentemente atte nel dare attuazione ai principi e criteri direttivi contenuti nella legge 14 Febbraio 2003, n.30 nei quali si esprimono in base agli orientamenti comunitari in materia di occupazione e di formazione e di apprendimento. Come viene chiarito da Gianni Loy: *“i termini della delega contenuti nel pacchetto Treu non sono stati rispettati, nondimeno tale delega sta alla base del successivo processo che, a partire dal libro bianco, ha condotto prima alla legge n. 30/2003 e quindi al più dettagliato provvedimento contenuto nel decreto legislativo”*¹⁷, in tal senso si spiega come non sia un caso che il Libro Bianco smascheri la certa influenza delle elaborazioni fatte durante l'amministrazione del Ministro Treu.

In questo periodo l'Unione europea ha censurato tutti gli incentivi atti ad incentivare il contratto di formazione e lavoro perché non rispettavano la disciplina in materia di aiuti di Stato dell'Unione europea. L'Italia ha di adeguarsi alla disciplina Europea, ovvero si limitavano gli sgravi contributivi a seguito della semplice stipulazione di un contratto di formazione e lavoro (CFL) bensì venivano concessi solamente in presenza di determinati requisiti stabiliti a priori dall'Unione europea. Questo fu decisivo in quanto contribuì all'aumento vertiginoso della stipula dei contratti di apprendistato, come sostiene Antonio Vallebona la diminuzione delle stipulazioni di nuovi contratti di formazione e lavoro a discapito di quelli di apprendistato si è verificato; *“quando e dove sono state ridotte le agevolazioni e sono diventati più incisivi i vincoli formativi”*¹⁸

¹⁷ M. Magnani e P. A. Varesi, *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali*, Giappichelli, 2005 capitolo III. 4. Pag. 478

¹⁸ A. Vallebona, *La riforma dei lavori*, Cedam, Padova, 2003, p.65

Un'altra causa che ha indotto l'intervento del legislatore in quegli anni è connesso con la riforma della scuola, Legge n. 144/1999, nella quale veniva introdotto l'obbligo formativo sino ai 18 anni di età, limite che successivamente viene confermato dalla legge delega n. 53/2003. L'art. 68 della legge n.144/1999 fa chiarezza nel definire cosa si intende per attività formative, precisando che tra queste vi rientrano oltre i percorsi di istruzione scolastica o quelli di formazione professionale, anche l'apprendistato. Da questo se ne deduce che secondo quanto stabilito dai principi della legge delega in materia di riforma della scuola, l'obbligo formativo è sistematicamente assolto per tutti quei ragazzi che terminati gli studi a 15 anni di età decidano di intraprendere un percorso mediante un contratto di apprendistato. Gli adolescenti pertanto possono assolvere a questo limite imposto dalla nuova riforma mediante attività finalizzate al conseguimento di una qualifica professionale o alla conclusione di un rapporto di apprendistato.

Il Libro bianco aveva puntualizzato i rispettivi ruoli del contratto di formazione - lavoro e dell'apprendistato, con il primo, orientato ad essere principalmente uno strumento per realizzare l'inserimento mirato del lavoratore in azienda e il secondo, l'apprendistato, utilizzato maggiormente come strumento formativo per il mercato del lavoro.

Con la legge n. 30/2003 e il successivo decreto di attuazione viene definito il quadro mediante il quale l'apprendistato resta l'unica fattispecie contrattuale volta alla formazione dei giovani in occasione di un rapporto di lavoro subordinato.

Il fulcro della riforma Biagi si focalizza essenzialmente sulla relazione dell'apprendistato con il sistema scolastico, con l'obiettivo di rendere più flessibile il mercato del lavoro e favorendo di conseguenza l'occupazione giovanile.

La caratteristica principale introdotta dalla legge Biagi in materia di apprendistato è sicuramente il fatto che vengono introdotti principalmente tre diverse forme contrattuali.

Il primo modello è definito come, contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto e dovere di istruzione e formazione, definito qualificante, rivolto principalmente ai giovani di età maggiore di quindici anni. Il secondo è l'apprendistato professionalizzante, che si rivolge essenzialmente ai soggetti con età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, finalizzato, come indicato dall'art 48 della legge, all'ottenimento di una *"qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico - professionali"* ; il terzo: è il contratto di apprendistato rivolto per l'acquisizione

di un diploma o per percorsi di alta formazione, questo è dedicato a soggetti tra i diciotto e i ventinove anni che sono intenzionati a conseguire un titolo di studio universitario o di alta formazione.

I tre modelli si definiscono in base alla loro diversa e peculiare funzione formativa, in sostanza la vera differenza tra loro è dovuta al tipo di formazione che dovrebbero fornire.

Questa legge sembrava a tutti gli effetti delineare l'istituto sul fronte formativo in maniera chiara e non ambigua grazie i nuovi modelli, ma solo apparentemente, rimarcava *“una spiccata attrazione dell'istituto nel campo della formazione”*¹⁹; Ci sono molte cose dalle quali si deduce che la formazione non è definitivamente compiuta. Restano soprattutto le incertezze interpretative e relative alle deleghe che si rinviano tra Governo, le Regioni e le parti sociali.

La prima tipologia di apprendistato, quello per l'espletamento del diritto e dovere di istruzione è nata per costituire una reale alternativa all'obbligo scolastico per gli adolescenti sino ai 18 anni di età. Il problema principale che si accusava a tale modello era innanzitutto l'individuazione del soggetto titolare della formazione. Quest'obbligo era disciplinato dalla legge statale ma si incontrava con la finalità relativa al conseguimento di una qualifica rientrante nell'ambito delle competenze regionali in tema di formazione professionale. Si delineava così lo schema idealizzato dal legislatore, affidando alle Regioni la regolamentazione formativa ed ai due Ministeri, quello del lavoro e delle politiche sociali e dell'istruzione, il rispetto degli obblighi recanti la legge statale. A questi vincoli si aggiungevano quelli relativi al coinvolgimento da parte delle Regioni delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

La legge nazionale n. 53/2003 si occupava di regolamentare il monte ore di formazione necessario per assolvere l'obbligo formativo, nel tempo ci si è chiesti cosa si intendesse nel concreto per standard minimi formativi, che venivano più volte richiamati nella legge in questione. A questo proposito si precisò che per standard minimi formativi si faceva riferimento sia al totale del monte ore da raggiungere, sia ai contenuti che si ritenevano sufficienti relativamente alle discipline da impartire. Restando in tema dei contenuti

¹⁹ F. Guarriello, *Apprendistato*, in G. Ghezzi (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione. Commento critico al decreto legislativo n. 276/2003*, Ediesse, Roma, 2004, p.274

richiamati dalla legge in questione, si specificò che il regolamento regionale dal canto suo doveva disciplinare varie tematiche, tra le quali:

- Regolare le corrette modalità da seguire nella registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo
- Pianificare la presenza di un tutor aziendale verificando che esso abbia tutti i requisiti necessari per l'espletamento di tale ruolo
- Verificare tutti i risultati formativi conseguiti internamente al percorso di formazione
- Delegare ai contratti collettivi, la corretta procedura di erogazione della formazione

L'apprendistato professionalizzante, di per sé assomigliava molto alla precedente tipologia, ma allo stesso tempo veniva marchiata una differenza abbastanza rilevante, tant'è che la finalità di questa tipologia di apprendistato non era direttamente riconducibile alla soddisfazione del diritto dovere di formazione, ma anzi, mediante il lavoro e la formazione si puntava ad ottenere la qualifica professionale.

In realtà questo tipo di apprendistato fu molto criticato perché troppo simile alla formulazione della prima tipologia, non si riusciva letteralmente a distinguere quale fosse la differenza tra "qualifica professionale" richiamata nella disciplina del primo tipo e il termine "qualificazione" del secondo. Un altro punto della riforma non del tutto chiaro era inerente al fatto che mentre nell'apprendistato professionalizzante si sottolineava che la qualifica professionale scaturiva dal compimento della formazione sul lavoro, nell'apprendistato di primo tipo questo non veniva specificato. Era però evidente che nella realtà anche per il primo tipo di apprendistato doveva essere prevista una formazione sul lavoro. Anche sotto un altro profilo i due tipi di apprendistati sembravano essere molto simili, infatti la legge esplicitava solo nel caso di apprendistato professionalizzante che la qualifica professionale si ottenesse grazie l'acquisizione di determinate competenze tecnico professionali, ma era altrettanto evidente che anche per avere la qualifica nel primo tipo di apprendistato si dovessero acquisire determinate competenze.

A questo punto una considerazione come quella fatta da Gianni Loy appare necessaria: *"si potrebbe essere indotti a ritenere che l'apprendistato del primo tipo sia volto al*

conseguimento di qualifiche più elementari e quello professionalizzante al conseguimento di qualifiche più elevate"²⁰, questa considerazione è stata rafforzata dal fatto che non era previsto un limite d'età per la stipulazione dell'apprendistato del primo livello.

L'apprendistato del terzo tipo si perfeziona al conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, di un titolo universitario o di alta formazione. La parte maggiormente rilevante di quest'ultima tipologia di apprendistato è riservata nel comma 1 dell'art. 50, dove viene specificata la tipologia dei titoli ottenibili mediante questo contratto. L'unica disciplina di questo contratto regola i limiti di età definendoli da un minimo di 18 anni ad un età massima di 29. Questa terza forma di apprendistato lasciava molti dubbi, si pensava che avesse molti vuoti normativi a causa del testo molto sintetico. Per ciò che concerne la disciplina riguardante la parte formativa, viene specificato che tutto ciò rientra nel campo di competenza esclusiva delle Regioni. È stato precisato inoltre che i soggetti tenuti a partecipare congiuntamente alle Regioni, alla regolamentazione del modello sono, oltre le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro anche le università e altre istituzioni formative. Il fatto che la disciplina normativa di questo tipo di apprendistato fosse così scarna rispetto ai precedenti ha fatto presumere che quest'ultimo sia stato inserito con l'intento di completare il disegno che appariva ancora molto astratto.

Già allora era lampante il fatto che l'ambizione di costruire una riforma completa che potesse seriamente lanciare l'utilizzo del contratto di apprendistato come funzione formativa soprattutto per le assunzioni dei giovani nella realtà si fondava su delle basi poco solide. Il nuovo legislatore a differenza di quanto disciplinò la riforma Treu toglieva l'obbligo della formazione esterna, questa modifica aveva suscitato molte opinioni, di per sé anche contrastanti, "si criticava la scelta di omettere l'obbligo della formazione esterna, soprattutto alla luce del fatto che si era costruito un complesso edificio formativo a tre piani, diventava marginale la curiosità di vedere cosa stabilivano i legislatori regionali, con una successiva regolamentazione"²¹.

L'art. 53 del d.lgs n. 276/2003, nel comma 3 stabiliva le modalità di svolgimento della formazione, compiuta con lo scopo di ottenere incentivi economici e non poneva limiti

²⁰ Mariella Magnani e Pier Antonio Varesi, *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali*, G.Giappichelli, capitolo III. 4. Pag. 478

²¹ M.G. Garofalo, La legge delega sul mercato del lavoro: prime osservazioni, in Riv. Giur. Lav., 2003, I,p.368

alla potestà legislativa delle Regioni riguardo la formazione professionale. Alle Regioni era stata affidata la competenza esclusiva della formazione successivamente la legge costituzionale 3/2001 ma con le modifiche dell'art.117 della Costituzione, non si erano adeguate nel disciplinare completamente le tre tipologie di apprendistato introdotte dalla riforma Biagi per di più veniva tolto l'obbligo della formazione esterna. *“La presenza di un complesso sistema di costruzione normativa basato sugli interventi dello Stato, e sui rinvii alle Regioni e alla Contrattazione Collettiva, ciascuno per le proprie competenze, aveva causato, oltre al ritardo nell'esecuzione delle regolamentazioni spettanti alle Regioni, anche la nascita di una serie di interventi da parte della Corte Costituzionale, per risolvere questioni di costituzionalità in violazione dell'art 117 Cost.”*²². Il d.lgs. n. 276 manteneva di assoluta competenza statale la disciplina del rapporto, conferendo alle Regioni solamente la competenza in tema di formazione.

La legge Biagi confermava anche il delicato rapporto tra il numero degli apprendisti e quello dei dipendenti aventi qualifiche e specializzazioni, gli apprendisti non potevano superare il 100% delle figure in forza specializzate e qualificate. A questo proposito, Fausta Guarriello, in una sua opinione, critica alla legge, spiegò che il mantenimento di questo rapporto ha provocato molte critiche perché non considerava le specifiche qualifiche cui il rapporto è finalizzato.

Continuava a trovare applicazione l'art.1, comma 1, legge 23 luglio 1991, n. 223, che precisava, che gli apprendisti venivano computati ai fini del conteggio della dimensione aziendale per l'applicazione della CIGS.

Un cambiamento rilevante portato dal d.lgs. n. 276/2003 riguardava i limiti di età, giustificando che a differenza di quanto era stato precedentemente regolato con la Legge n. 196/1997, la quale differenziava l'età massima a seconda dell'area geografica, introducendo un'elevazione del limite per i soggetti portatori di handicap di ulteriori due anni, il d.lgs. n. 276/2003 indicava che l'età massima e minima dipendeva esclusivamente dalla forma contrattuale. Veniva inoltre prevista un'età minima di accesso a 15 anni per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione.

La durata dell'apprendistato dipende dalle qualifiche che si intendono raggiungere in tutti i diversi tipi. La durata viene concordata dai soggetti abilitati sulla base di determinati criteri. Non veniva chiaramente indicato chi avesse dovuto stabilire i criteri per

²² R. De Luca Tamajo e O. Mazzotta, *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Cedam, 2013, p.2555

determinare la durata nel caso dell'apprendistato volto all'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione. A questo proposito Ernesto Vitiello commenta così lo status della legge riguardante i termini di durata del contratto: *“sembrerebbe che siano i decreti da emanarsi a mente della legge n. 53/2003 a stabilire la durata, o i criteri per stabilire la durata, di ciascun contratto di apprendistato”*.²³ Con il passare del tempo e l'introduzione di nuove riforme sono affiorate critiche riguardanti durata massima considerata troppo eccessiva. Maida D'Onghia in merito a questo tema espresse la sua opinione, considerando: *“lunghi periodi di tirocinio sono superflui, specie in considerazione dei più recenti processi di innovazione tecnologica che giustificherebbero, al contrario, brevi periodi di apprendimento”*²⁴.

Dopo circa un anno dall'entrata in vigore della riforma è incominciato un processo di manutenzione ordinaria, con l'introduzione di diverse leggi. Una delle prime leggi significative che andavano a perfezionare la legge Biagi, è stato il d.lgs. 6 ottobre 2004, n. 251, che, all'art. 19, il quale cancellava il divieto di adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di serie. L'art. 11 andava a definire la sanzione prevista nel caso di inadempimento nella erogazione della formazione prevista per le tre diverse tipologie di apprendistato. L'apprendistato qualificante veniva utilizzato molto poco a causa di fonti insufficienti per completarla. Era evidente che urgeva il bisogno di un intervento di manutenzione a cominciare dal tipo di apprendistato di maggior rilievo, quello professionalizzante. A questo proposito l'art. 49 comma 5 ter, del D.L. 80/2005 presupponeva che la contrattazione collettiva avrebbe potuto disciplinare direttamente sia l'apprendistato professionalizzante che quello relativo all'alta formazione.

Da questo istante veniva aperto un intenso confronto sulle competenze tra Regioni e lo Stato, iniziava quindi una corsa alla Corte costituzionale. L'apprendistato era situato all'incrocio tra la potestà Regionale e le competenze Statali. Innumerevoli sono stati gli interventi della Corte Costituzionale per dirimere i conflitti e favorire una sorta di collaborazione nel disciplinare l'istituto da parte dello Stato e delle Regioni, essenziale per l'attuazione degli obiettivi che erano stati prefissati per tale contratto. Il problema più grande da cui emergevano le difficoltà della Legge Biagi era il fatto che non riusciva ad adeguarsi alle direttive europee.

²³ E. Vitiello, *I nuovi rapporti di lavoro. Secondo la “Riforma Biagi”*, Cedam, Padova, 2004, p.143

²⁴ M. D'Onghia, *I contratti a finalità formativa: apprendistato e contratto di inserimento*, in P. Curzio (a cura di), *Lavoro e diritti dopo il decreto legislativo 276/2003*, Cacucci, Bari, 2004, p.275

Con questi problemi la riforma non riusciva a decollare e di conseguenza, viene nuovamente rivista dal Protocollo del 23 Luglio 2007, riguardante in particolare i temi della previdenza, lavoro e competitività, recepito dalla Legge 24 Dicembre 2007, n. 247. Il tema principale di quest'ultima legge, era quello di limare i malfunzionamenti che nel corso degli anni si erano verificati, l'art 1, comma 30 richiedeva una delega per riformulare la normativa nelle materie relative ai: servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione e apprendistato. L'art. 33 della Legge delega 247/2007 poneva dei principi e criteri direttivi, in funzione dell'intesa con Regioni e Parti sociali. Il primo punto dell'articolo rafforzava il ruolo della contrattazione collettiva, il secondo mirava all'individuazione di standard nazionali per misurare la qualità della formazione, il terzo punto si focalizzava nella determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni in riferimento all'apprendistato professionalizzante, il quarto ed ultimo punto disciplinava il corretto utilizzo dei contratti.

Il Governo non ebbe il giusto tempismo per attuare la delega con i punti appena citati, di conseguenza una volta scaduti i termini per l'emanazione del decreto legislativo, viene approvata, con intesa triangolare il 27 Ottobre 2010, la legge n. 183/2010. Veniva riconosciuta come Collegato Lavoro, con il fermo obiettivo di rilanciare l'apprendistato, mostrava le difficoltà riconosciute della legge Biagi, compresa l'incertezza nella ripartizione delle competenze fra Stato e Regioni, e la scarsa importanza data alle parti sociali.

Tra i vari articoli, conteneva il 46 che andava a sostituire l'art. 33, lasciando ancora una volta al Governo l'onere della riconfigurazione dell'istituto dell'apprendistato mediante i più opportuni provvedimenti legislativi. Per le attività di formazione professionale l'art. 34 della suddetta legge, specificava lo stanziamento di 10 milioni di euro per ciascuno degli anni 2008 e 2009.

“La riforma Biagi nonostante le molte difficoltà e le numerose critiche avute ha raddoppiato i numeri dell'apprendistato passando da trecento mila apprendisti censiti nel 2003 ai seicento mila, conteggiati prima dell'arrivo del Testo unico”²⁵. Le statistiche dell'Isfol hanno dimostrato che l'aumento dell'utilizzo dell'apprendistato si era verificato non solo nei settori industriali e del commercio ma anche nel settore dell'artigianato. La

²⁵ Rapporto Isfol

realtà però ha detto che gli ambiziosi traguardi che si erano prefissati con l'avvento della legge Biagi non sono stati raggiunti. I dati della riforma Biagi che più allarmarono, erano quelli apparsi nei rapporti periodici stilati da Isfol, accompagnati dai confronti che sempre più spesso venivano fatti con paesi esteri. "Tra i dati più chiarificatori c'è il calo del numero di apprendistati nell'anno 2009 nei confronti del 2008, peraltro l'età media degli apprendisti aumentava fintanto che solo il 2,8% aveva un'età inferiore ai 18 anni, mentre quasi il 33% ne aveva più di 25"²⁶. Questi dati sintetizzavano perfettamente i connotati che stava prendendo l'apprendistato. L'utilizzo di questi contratti, ha causato continui rinvii a più riprese di una riforma complessiva e strutturata del diritto del lavoro, in questo modo tutte le facoltà e le necessità di maggiore flessibilità richieste nei contratti dalle imprese venivano sistematicamente rigettati sulla forza lavoro rappresentata da più giovani spesso privi di alcuna difesa politica.

1.3 Il Testo Unico sull'apprendistato

La riforma del contratto di apprendistato è rimasta ferma per molti anni prima dell'avvento della riforma Biagi del 2003, che fu possibile principalmente grazie all'intervento della Corte di Giustizia europea, nel quale si respingevano i contratti di formazione e lavoro, da sempre in contrasto con la normativa comunitaria. Tra i fattori maggiormente ostici sicuramente si trovavano: l'estrema complessità nell'attuare le norme, il conflitto per la potestà tra Stato e Regioni, la scarsa importanza data alle parti sociali, tutti fattori che hanno determinato nel tempo una paralisi normativa ed attuativa nella materia. Nel 2010, prima dell'approvazione del testo unico, circa il 30% dei contratti di apprendistato erano stipulati secondo la disciplina dettata dalla legge n. 25/1955, prova di quanto le prassi applicative col passare del tempo si erano fossilizzate. Diverse figure di apprendistato, col passare degli anni, non hanno mai avuto una crescita in termini di stipulazioni per diverse ragioni, come ad esempio, l'apprendistato per la qualifica triennale e l'apprendistato finalizzato ad ottenere una specializzazione tecnica superiore. Anche l'art 23 della legge n. 133/2008, che mirava, mediante l'ausilio dei

²⁶ Rapporto Isfol

contratti collettivi di categoria, ad incentivare percorsi di formazione esclusivamente aziendali, non andò come previsto.

Gli anni che precedevano l'avvento del testo unico, erano stati sicuramente molto burrascosi in quanto l'apprendistato era stato oggetto di un susseguirsi di riforme. Nell'incredibile situazione di confusione che si era venuta a creare si notava subito una ingombrante conflittualità per le competenze tra regioni ed il governo, che avevano spinto la Corte costituzionale ad intervenire in modo diretto con due sentenze (n. 51/2005 e n.176/2010).

Dal 2008 in poi, il mercato ha dovuto fare i conti con la terribile crisi finanziaria, nel corso della quale le imprese hanno abbandonato le politiche di assunzioni lungimiranti, dove venivano formati i ragazzi internamente per fargli apprendere le qualifiche necessarie, privilegiando invece forme di lavoro più flessibili ed economiche, focalizzate nel limitare i costi nel breve periodo. Questo ha portato ad una crisi delle assunzioni di apprendisti e lavoratori a tempo indeterminato, a favore dell'impennata dei rapporti precari come: i rapporti di lavoro intermittente, l'utilizzo sempre più diffuso di voucher o dei rapporti occasionali.

In questo contesto, dopo un lungo periodo di preparazione contrassegnato dalle intese, come l'accordo del 27 ottobre 2010, raggiunte tra il governo, le regioni e le parti sociali, gli stessi *"hanno convenuto di rilanciare il contratto di apprendistato nelle sue tre tipologie (professionalizzante, per l'esercizio del diritto- dovere di istruzione e formazione, per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione) con l'obiettivo di garantire un percorso di formazione a tutti gli apprendisti anche attraverso percorsi di formazione nei luoghi di lavoro"*²⁷. Un secondo accordo lo si raggiunge, sempre tra i medesimi interlocutori, il 22 giugno 2011. Precedentemente, nel 2010 vengono alla luce due protocolli, sottoscritti uniformemente dal Governo, dalle Regioni e dalle parti sociali. A febbraio 2010 vengono dettate delle nuove linee guida per implementare la formazione e successivamente, a novembre dello stesso anno, un secondo protocollo, getta le basi per una nuova riforma dell'apprendistato.

Questo periodo molto attivo dal lato degli accordi tra lo Stato e le Regioni culmina il 7 luglio 2011 con l'approvazione del decreto legislativo recante il Testo Unico

²⁷ Intesa tra governo, regioni, province autonome e parti sociali del 27 ottobre 2010, p.2

dell'apprendistato. Il Testo Unico si riserva come prima cosa di rendere l'apprendistato un contratto fondamentale per avvicinare ed introdurre i giovani nel mondo del lavoro. A tal proposito giova ricordare che, *“incidere positivamente sul contratto di apprendistato è la chiave per risolvere le difficoltà che si trovano ad affrontare i giovani nel nostro Paese: la crescente separazione tra scuola e lavoro, che determina una significativa difficoltà ad incrociare per i giovani la domanda e l'offerta di lavoro, da cui scaturisce un evidente blocco dell'accesso del lavoro per i giovani, determinato dal protrarsi della crisi economica, che vede il permanere di consistenti bacini di disoccupazione e cassa integrazione”*²⁸.

Il Testo Unico andava a sostituire definitivamente tutta la precedente disciplina, esplicitando chiaramente la finalità dell'apprendistato, quale contratto finalizzato alla formazione dei giovani e a migliorare la loro occupazione. Il Testo Unico delegava agli accordi interconfederali e alla contrattazione nazionale di categoria la disciplina dell'intero istituto, e ciò rispondeva al problema che negli anni precedenti si era susseguito a causa della complessità della normativa. Molto esplicative in questo senso sono le parole di Guido Lazzarelli, Responsabile del settore lavoro e relazioni sindacali, Confcommercio imprese per l'Italia, in quale affermava che: *“è positivo il distinguo che il Testo Unico pone per cui la formazione relativa alle competenze trasversali o di base spetterà alle regioni, mentre la formazione professionalizzante e di mestiere rimarrà di esclusiva competenza della contrattazione collettiva”*²⁹. Con questo nuovo quadro normativo traspariva subito la volontà di semplificare la normativa e renderla più chiara, snella e trasparente a tutte le aziende che intendevano utilizzare tale contratto. Si era consapevoli del fatto che le enormi potenzialità che poteva avere questo istituto, in realtà, non si erano ancora potute dimostrare, a causa della complessità e l'ambiguità della normativa che lo disciplinava. Era molto sentito soprattutto nelle medie e piccole imprese del nostro Paese, il bisogno di cercare e formare ragazzi, con competenze specialistiche, per sopperire alle carenze di offerta di lavoro. L'apprendistato veniva molto spesso trascurato anche per il fatto che le aziende potevano utilizzare altri istituti concorrenti che offrivano maggiore elasticità e meno vincoli.

Dal testo di questo dettato normativo si intuiva subito quale fosse la reale volontà del legislatore e la direzione che si voleva prendere con l'istituto. Come espresso da Guglielmo

²⁸ Michele Tiraboschi *Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Giuffrè Editore, 2011, p. 57

²⁹ Ivi, p. 82

Loy, segretario confederale della Uil, *“finalmente si affronta lo scivoloso cammino della riforma e del rilancio dell'apprendistato attraverso uno strumento legislativo semplice, snello e soprattutto unico”*³⁰. Guglielmo Loy continuava enfatizzando i lati positivi della riforma che, *“ha infatti il pregio, assai raro nel nostro ordinamento, di essere l'unico testo di riferimento, senza la consueta stratificazione e i continui rimandi che caratterizzano e purtroppo irrigidiscono la legislazione del lavoro nel nostro paese”*³¹. A rafforzare le tesi sopra citate, bastava dire che il Testo Unico si componeva di soli sette articoli:

- l'art 1, si occupa nel definire il contratto di apprendistato, specifica la tripartizione del contratto che poteva a seconda delle esigenze e delle caratteristiche, svilupparsi in tre diversi percorsi formativi, quali: apprendistato per il diritto e dovere di istruzione e formazione, apprendistato professionalizzante, apprendistato per l'acquisizione di un diploma universitario o percorsi di alta formazione;
- l'art 2, rappresentava una netta differenza rispetto alle normative passate, si rifaceva al fatto che *“la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*³²;
- gli articoli 3, 4 e 5 descrivevano in modo dettagliato tutte le caratteristiche, tra cui: i limiti di età anagrafici previsti per apprendista, la durata del contratto, gli obblighi scolastici ecc. Nell'art. 3 si determinava la durata del contratto considerando anche la qualifica o il diploma da conseguire ed i requisiti che devono avere gli apprendisti in base alle 3 diverse tipologie di apprendistato. L'art 3 si dedica in toto a disciplinare la prima tipologia di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale. L'art 4 disciplinava completamente l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, mentre l'art 5 si rifaceva alla regolazione dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca;
- l'art 6, faceva riferimento agli standard formativi atti a verificare l'efficacia dei percorsi formativi nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e in quello inerente all'alta formazione; il comma 3 faceva riferimento all'armonizzazione

³⁰ Ivi, p. 61

³¹ Ivi, p. 60

³² Decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, Gazzetta ufficiale della Repubblica Italiana

- tra gli standard formativi e gli standard professionali. Nel comma 4 si specificava che per la verifica delle competenze acquisite si faceva riferimento alle direttive regionali;
- l'art 7 chiudeva con le disposizioni finali, concernenti in primis il regime sanzionatorio in caso di inadempimento nella erogazione della formazione. Venivano inoltre disciplinati gli incentivi economici e normativi. Il comma 4 prevedeva ai fini di una qualificazione o riqualificazione professionale, l'assunzione con contratto di apprendistato di lavoratori in mobilità³³.

Venivano confermate le classiche tre tipologie di apprendistato: il primo tipo riguardava l'ottenimento della qualifica professionale, il secondo tipo faceva riferimento alla professionalizzazione dei giovani di età compresa fra i 18 e 29 anni, mentre il terzo tipo si dedicava al conseguimento di un titolo di scuola media secondaria, diploma in un istituto tecnico, laurea o di ogni altro titolo post universitario. Il D.Lgs. n. 167/2011, con l'art. 7, comma 4, aggiungeva una 4° tipologia, l'apprendistato per la qualificazione professionale dei lavoratori in mobilità. "Questa nuova tipologia aveva un evidente carattere trasversale, in quanto era una via di mezzo tra le altre 3 forme, ma si dedicava specialmente ai lavoratori posti in mobilità"³⁴.

Veniva disciplinata anche la sospensione del periodo di apprendistato e si elencavano determinate fattispecie che portavano all'estensione dei termini, tra le quali: la malattia, l'infortunio e altre cause involontarie che impedivano per un determinato periodo di tempo la normale prosecuzione del rapporto di lavoro. Il Testo Unico, confermava la presenza di un tutor o referente aziendale, che si doveva occupare di istruire l'apprendista, affiancandolo e trasmettendogli le competenze chiave per lo svolgimento della mansione. In tal senso si specificava, che alla figura del tutor poteva essere adibito solo un lavoratore qualificato, le imprese con meno di 15 dipendenti e le imprese artigiane, potevano far ricoprire il ruolo di tutor al titolare, un socio oppure da un familiare coadiuvante. "In ogni caso il lavoratore indicato dall'impresa per ricoprire la funzione da tutor doveva:

- possedere un livello di inquadramento almeno pari o superiore a quello che l'apprendista otterrà alla conclusione dell'apprendistato;
- svolgere attività lavorative affini a quelle dell'apprendista

³³ Decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, Gazzetta ufficiale della Repubblica Italiana

³⁴ P. Rausei, A. Casotti, M.R. Gheido, E.Massi, "Il nuovo apprendistato", Ipsoa 2011, p.63

- avere un'anzianità lavorativa di almeno tre anni all'interno dell'azienda"³⁵

Veniva confermato che il contratto di apprendistato era a tutti gli effetti da considerarsi come un rapporto a tempo indeterminato; la cessazione del rapporto poteva intervenire terminato il periodo di apprendistato con le dovute giustificazioni, altrimenti il silenzio assenso lo trasformava direttamente ad un contratto a tempo indeterminato. A tal riguardo, Franco Carinci, professore di diritto del lavoro, commentava con queste parole, alcune novità portate dal Testo Unico, quali la durata e il recesso: *“la facoltà di recedere dal contratto a termine del periodo formativo ex art. 2118 c.c., con un preavviso di 15 giorni, che, se ed in quanto non esercitata, comporta la prosecuzione del rapporto “come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato”; durata, comunque, non superiore a 3 anni e, per “i profili professionali equipollenti a quelli dell’artigianato” individuati dai contratti collettivi, a cinque anni”*³⁶.

Che l'apprendistato si sostanziava a tutti gli effetti in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fu confermato ancora una volta dopo l'eliminazione della previsione contenuta nella prima versione del Testo Unico, nella quale si consentiva l'assunzione degli apprendisti con contratti a tempo determinato. Con la revisione del Testo Unico veniva prevista la possibilità di inserire all'interno dei contratti collettivi nazionali delle percentuali di stabilizzazione degli apprendisti. Si trattava quindi della prima clausola di stabilizzazione riguardante l'istituto dell'apprendistato. Entrando più nello specifico si intendeva che, l'assunzione da parte di un'impresa di un nuovo apprendista, era subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, di una percentuale preventivamente specificata dai contratti collettivi.

Molta attenzione veniva data al potenziamento dell'apprendistato di primo livello, denominato, “per la qualifica e per il diploma professionale”. La durata di questa tipologia di apprendistato era condizionata sulla base della qualifica o del diploma professionale da conseguire. Venivano aggiornati anche i limiti di età anagrafica, l'età massima diventava di 25 anni mentre la minima era di 15, la giurisdizione dei profili formativi restava alle regioni. L'obiettivo era quello di valorizzare questa tipologia dell'istituto, mediante accordi attuativi proposti a livello regionale utili a limitare i tassi di dispersione scolastica

³⁵ P. Rausei, A. Casotti, M.R. Gheido, E.Massi, op. ult. cit., p.21

³⁶ F. Carinci, *“E tu lavorerai come apprendista (L'apprendistato da contratto “speciale” a contratto “quasi-unico”)*, cit. , p.57

che erano molto elevati, soprattutto nelle regioni del sud Italia. Ragion per cui venivano proposte nuove forme di premialità, finanziate con risorse del Fondo sociale europeo, per raggiungere gli obiettivi pianificati.

Anche l'apprendistato professionalizzante ha subito delle modifiche rispetto a quanto era stato definito nelle precedenti leggi. Una delle novità più acclamate era la riduzione da 5 a 3 anni della durata massima, esplicitando che restava di 5 anni esclusivamente per le figure professionali riconducibili dalla contrattazione collettiva nell'artigianato. Un ruolo primario era affidato ai contratti collettivi ed agli accordi interconfederali, i quali regolamentavano la durata e il corretto *modus operandi* nell'erogazione dei percorsi formativi associati all'età dell'apprendista e alla qualificazione contrattuale da ottenere. Un'altra rilevante novità riguardava l'offerta formativa pubblica, interna ed esterna all'azienda, in questo caso la competenza era affidata esclusivamente alle regioni che valutavano l'offerta in base alle caratteristiche dell'apprendista, fissando un monte ore di 120 per l'intera durata di 3 anni dell'apprendistato.

L'apprendistato di alta formazione e di ricerca è stato modificato introducendo la possibilità di utilizzare questo strumento anche per percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori (ITS) e per i praticantati necessari per potersi iscrivere agli ordini professionali. Questi due, si aggiungevano alla lista che comprendeva i seguenti titoli che si potevano conseguire, tra i quali: il diploma di istruzione secondaria superiore o per i titoli universitari e di alta formazione e i dottorati di ricerca.

Veniva istituito anche il repertorio delle professioni presso il Ministero del lavoro con l'obiettivo di amalgamare in modo più efficace le differenti qualifiche professionali che si ottenevano durante il periodo di apprendistato, e migliorare il legame tra standard professionali e formativi. Un'altra novità degna di nota riguardava i controlli sull'effettivo svolgimento della formazione con l'introduzione delle apposite verifiche e test sui cui si valutavano i risultati. A questo proposito si delegavano i controlli agli enti bilaterali o soggetti convenzionati ed accreditati nelle regioni e, in caso di inottemperanza degli obblighi di formazione, erano previste sanzioni. La verifica delle competenze acquisite dall'apprendista, andava fatta seguendo le indicazioni delle direttive regionali, con riferimento ai repertori delle professioni.

Fin dai primi istanti, il focus principale del Testo Unico sembrava colto con le necessità di avere un testo più semplice e leggero, dal punto di vista normativo, a favore di un maggiore peso della contrattazione collettiva, favorendo nuove assunzioni di apprendisti. A rafforzare questa tesi i professori Raffaele De Luca Tamajo e Oronzo Mazzotta commentarono la nuova disciplina del Testo Unico, sostenendo che: *“si pone un diverso assetto nel sistema delle fonti, con la conseguente valorizzazione dell'autonomia della contrattazione collettiva ed il ridimensionamento del ruolo degli enti locali in ambito formativo, reso possibile grazie alle precedenti intese tra i diversi livelli istituzionali”*³⁷. Con l'introduzione del nuovo assetto è stato possibile allargare il numero di destinatari che avevano tutti i requisiti per usufruire dell'istituto.

Il Testo Unico ha introdotto misure specifiche anche per le aziende che lavorano stagionalmente e che richiedono l'assunzione di apprendisti durante i cicli stagionali. Di conseguenza nei contratti collettivi si permettevano modalità di svolgimento dell'apprendistato più atipiche, che prevedevano la possibilità di usufruire di un contratto a tempo determinato.

La riforma del Testo Unico, portava con se tre tavoli, incentrati sul miglioramento e il potenziamento degli strumenti del tirocinio e dell'apprendistato:

- il primo tavolo aveva come focus i tirocini e gli stage, ci si adoperava nella risoluzione degli abusi nell'utilizzo di questi strumenti;
- il secondo tavolo finalizzato al miglioramento di collaborazioni a progetto e partite IVA;
- il terzo tavolo si concentrava sull'ottimizzazione delle risorse del Fondo sociale europeo, per la promozione dell'apprendistato e il conseguente sviluppo dell'occupazione giovanile³⁸.

La normativa su stage e tirocini è stata rivista, nell'intento di limitare il più possibile gli abusi dello strumento. Di conseguenza è stata ridotta la durata massima, allineandolo in questo modo con la durata prevista per il contratto di apprendistato. Un'altra rilevante novità sui tirocini faceva riferimento ai famosi rimborsi spese, cercando di limitare il più possibile i rimborsi non documentanti. La causa di questo provvedimento derivava dal

³⁷ R. De Luca Tamajo e O. Mazzotta, *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Cedam, 2013, p. 2556

³⁸ Michele Tiraboschi op. ult. cit., p. 59

fatto che spesso i rimborsi non documentanti si sostituivano ad una regolare retribuzione da lavoro dipendente. L'obiettivo in tal senso restava quello di agevolare l'introduzione al lavoro dei giovani, mediante il contratto di apprendistato, al discapito dell'utilizzo di altre forme improprie di lavoro parasubordinato o autonomo. C'era da disquisire, a fronte dei contenuti formativi della proposta, dai quali si notava che i vantaggi erano evidentemente immutati per il datore di lavoro. Questo era un sostanziale pericolo, dato che in assenza di apposite integrazioni correttive nei contratti collettivi, l'istituto ancora una volta rischiava di essere svilito nei confronti degli altri contratti atipici. Un esempio significativo, che dimostrava effettivamente l'onerosa applicazione dell'istituto in capo dei datori di lavoro, riguardava il fatto che l'apprendistato per la qualifica e il diploma necessitava di almeno 400 ore di formazione.

L'obiettivo finale della riforma era di incrementare le assunzioni di giovani, attraverso il contratto di apprendistato, di almeno il 50%. Questo era fondamentale per creare una maggiore stabilizzazione lavorativa per gli under 29. Da notare anche il problema che andava risolto; riguardava le aziende che avevano difficoltà nel reperire le figure professionali che ricercavano. In particolare le figure maggiormente richieste erano quelle afferenti ai lavori manuali. Su questo punto si espresse Ricardo Giovani, direttore dell'area relazioni sindacali, Confartigianato affermando: "*il problema, quindi, non è solo quello di creare nuove occasioni di lavoro, ma anche quello di cogliere quelle che ci sono già e che rimangono inevase*"³⁹. Queste parole sottolineavano l'importanza di ridurre il *mismatch* evidente tra domanda e offerta che pesava in particolar modo nel mercato del lavoro degli under 30. Questa nuova configurazione del contratto di apprendistato doveva essere lo strumento di spicco per garantire percorsi di istruzione e formazione professionale atti a colmare buona parte di questo *mismatch*.

Al netto dei molti lati positivi della riforma, c'era una questione che a distanza di poco tempo aveva preso piede e richiedeva un intervento in un tempo celere. Si trattava di una palese disomogeneità di trattamento, sorta con la modifica al comma 2 dell'art. 4, nel quale veniva imposto un limite massimo, di apprendistato, di 3 anni per tutti, con l'unica eccezione consentita riguardante il settore dell'artigianato dove si poteva lavorare con contratto di apprendistato per 5 anni. Si temeva che la conseguenza di questa misura

³⁹ Michele Tiraboschi, op. ult. cit., p. 85

potesse portare a casistiche di incostituzionalità che a sua volta rischiavano di scaturire in fenomeni di *dumping*. Da questa prospettiva, apparivano scoraggianti i dati forniti dal rapporto Excelsior del 2011, dai quali si constatava che quasi la metà dei contratti di apprendistato erano stipulati da aziende con attività commerciali e di servizi.

CAPITOLO 1: NORMATIVA VIGENTE, GLI ULTIMI DECRETI LEGISLATIVI E FONDI UE A SOSTEGNO DELL'ISTITUTO

*SOMMARIO: 1.1 Le modifiche al contratto di apprendistato della riforma Fornero (Legge n.92/2012)
1.2 Il Decreto Legge n. 76/2013 ed il Jobs Act 1.3 Fondi ed interventi europei*

1.1 Le modifiche al contratto di apprendistato della riforma Fornero (Legge n.92/2012)

Nonostante le numerose e sostanziali modifiche introdotte dal d.lgs. n. 167/2011, il legislatore ha deciso di riprendere in mano il quadro complessivo della riforma del mercato del lavoro così da poter cogliere eventuali interventi correttivi e migliorativi. Le disposizioni normative introdotte dal Testo unico continuarono ad applicarsi, in via transitoria fino al 25 aprile 2012 per le Regioni e in tutti quei settori produttivi in cui la nuova disciplina non era ancora pronta per essere resa immediatamente operativa⁴⁰. Eufrazio Massi, direttore della direzione territoriale del lavoro di Modena, nella Circolare di lavoro e previdenza, specifica che: *“le questioni legate al periodo transitorio riguardano la stipula dei contratti di apprendistato, in generale ma anche per i lavoratori in mobilità, la formazione interna ed esterna all'azienda, l'apparato sanzionatorio e l'offerta formativa delle Regioni per l'apprendistato professionalizzante”*⁴¹. Da riscontrare che in quasi la totalità dei settori produttivi, in prossimità del termine del periodo transitorio si era percepito un totale disinteresse nei confronti delle opportunità riservate all'intervento della contrattazione collettiva. Questo momento di stagnazione è motivato dal fatto che tutti aspettavano l'uscita della nuova riforma del lavoro, recante le nuove linee guida, e la conferma di questo si è avuta quando, nelle immediate settimane successive l'avvio della riforma, datata 25 Aprile 2012, le parti sociali hanno predisposto numerosi accordi e intese volti ad attivare, nella maggior parte dei settori, la riforma del 2011.

Il Testo Unico aveva avuto come primario obiettivo quello di risolvere il principale problema riguardante il conflitto per la competenza tra Stato e Regioni nel disciplinare il contratto di apprendistato; con l'avvento della nuova riforma del lavoro ci si orientava nel delineare completamente un nuovo assetto regolativo dell'apprendistato.

⁴⁰ E.Massi *Il periodo transitorio nel nuovo contratto di apprendistato*, in La Circolare di Lavoro e Previdenza, n.44, 14 Novembre 2011, p.18

⁴¹ E.Massi op. ult. cit p. 18

L'intento della riforma Fornero, l. 28 Giugno 2012, era quello di compiere una radicale semplificazione con un'impronta completamente innovativa. La riforma era incentrata dal potenziamento del contratto di apprendistato, incentivandolo, in quanto, riconosciuto percorso privilegiato per attuare una graduale instaurazione di rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato. Come viene spiegato da Giuseppe Maria Monda, professore di diritto del lavoro a Napoli, il focus principale su cui si basava l'intervento normativo era lo sviluppo di un mercato del lavoro dinamico ed in grado di accogliere le numerose offerte di lavoro, ma soprattutto si voleva incentivare l'utilizzo di contratti di lavoro a tempo indeterminato, il cosiddetto "contratto dominante", capace di creare stabilità, con la valorizzazione dell'apprendistato, classificato come la modalità utilizzata più frequentemente per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. L'apprendistato doveva diventare a tutti gli effetti il canale privilegiato per l'accesso dei giovani nel mercato del lavoro, questo perché nelle sue varie articolazioni era in grado di garantire a loro, non solo un'adeguata formazione, ma anche reali prospettive di stabilizzazione.

La ragione della centralità che la riforma Fornero era disposta a ritagliare per il contratto di apprendistato, derivava soprattutto dall'art. 1, comma 14, della legge n.92/2012, nel quale veniva abrogato definitivamente il contratto di inserimento, che era stato precedentemente introdotto dal d.lgs. n. 276 del 2003. Alla scelta della soppressione del contratto di inserimento si affiancava il contrasto agli abusi degli istituti contrattuali flessibili esistenti, che la nuova riforma si impegnava ad applicare, le cui finalità erano riconducibili all'evasione contributiva e fiscale, che impedivano lo sviluppo dell'occupazione di qualità auspicata dall'art.1 della riforma⁴².

La nuova disciplina apporta, con i commi da 16 a 19 dell'art. 1, modifiche rilevanti ma allo stesso tempo fedeli al percorso che era iniziato con l'approvazione del testo unico. Il filo conduttore tra le due riforme era quello di plasmare un nuovo modello contrattuale, con la finalità di non essere più un contratto vantaggioso, esclusivamente sotto il profilo contributivo e in termini di riduzione del costo del lavoro, ma che si focalizzasse maggiormente nel potenziare i percorsi di formazione, di introduzione e riqualificazione anche dei mestieri che richiedevano più capacità manuali.

⁴² D.Garofalo "La tutela della disoccupazione tra sostegno al reddito e incentivo alla ricollocazione", in M.Brollo, "Il mercato del lavoro" Cedam, vol VI, 2012, cit., 574

L'idea su cui si fondava la riforma, sembrava a questo punto molto nitida, si voleva diminuire il tasso di disoccupazione, in particolare tra i ragazzi, creando allo stesso tempo posti di lavoro dotati di due caratteristiche fondamentali, la qualità e la stabilità, quest'ultima data dall'abbondante utilizzo di contratti a tempo indeterminato, senza dimenticare di scoraggiare l'utilizzo distorto di alcuni strumenti contrattuali che ostacolavano le finalità del rilancio dell'istituto.

Le innovazioni di maggior rilevanza riguardavano non solo la disciplina sostanziale del contratto ma anche il costo che il datore di lavoro doveva supportare per l'assunzione dell'apprendista. Proprio il costo del lavoro diventava il fattore determinante per l'incremento occupazionale dei giovani mediante il contratto di apprendistato; su questo punto è fondamentale introdurre il pensiero che Aldo Tagliente espone: *“all'estensione delle tutele per l'apprendista corrisponde tuttavia un aumento dei costi per l'impresa, con un risultato per certi versi confligente con l'obiettivo di rilancio della tipologia contrattuale ai fini dell'incremento dei livelli di occupazione giovanile”*⁴³. La citazione di cui sopra, esprimeva perfettamente le difficoltà che il rilancio dell'istituto si trovava ad affrontare soprattutto a causa del rilevante aumento del costo del lavoro, sebbene questo fosse motivato al finanziamento di un innovativo sistema di tutela contro la disoccupazione. A questo proposito, l'art 2, comma 2 della riforma, chiariva che con l'introduzione dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI), tutti i lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti, con la loro adesione potevano godere, in occasione di una cessazione involontaria del rapporto di lavoro, di un'indennità mensile di disoccupazione.

Tra le innovazioni e modifiche maggiormente rilevanti apportate dalla riforma Fornero, che interessavano in modo trasversale tutte le tipologie di apprendistato introdotte con il Testo Unico, una riguardava la durata che il contratto doveva avere. L'art. 1, comma 16, della nuova riforma del mercato del lavoro andava ad incidere direttamente nell'originaria disposizione riconducibile nell'art. 2 del d.lgs. n. 167/2011, inserendo al primo comma la lettera a-bis), dove si prevedeva che la durata del contratto non poteva essere inferiore ai sei mesi, con l'unica eccezione riguardante le attività stagionali per le quali era già prevista la possibilità di una delimitazione temporale.

⁴³ A. Tagliente, Le modifiche all'apprendistato nella legge di riforma del mercato del lavoro, in www.bollettinoadapt.it, 10 settembre 2012

La previsione della durata minima esposta dalla riforma consolidava l'importanza e la centralità che doveva assumere il periodo di formazione nell'applicazione di questa tipologia contrattuale. Questo limite temporale era fondamentale nell'impedire l'utilizzo dell'apprendistato con la finalità di soddisfare unicamente esigenze temporanee, tali da non permettere alcuna formazione. Da questo punto di vista non erano incoraggianti i dati che trapelavano dal rapporto Isfol, Monitoraggio dell'apprendistato, nel quale venivano riportate alcune percentuali fonte dell'Inps: l'85,5% dei contratti cessava prima della scadenza tra i quali, il 42,3% durava meno di tre mesi e il 60% delle interruzioni derivava da dimissioni⁴⁴.

La disciplina inerente alla durata minima si univa a quella che era già stata delineata in precedenza, nella quale si indicava che il periodo massimo consentito per l'applicazione del periodo formativo non poteva superare i tre anni, sia nel caso di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, sia per l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere (in questa fattispecie prorogabile a cinque per i profili professionali riconducibili alla figura dell'artigiano secondo la contrattazione collettiva).

Da notare che il legislatore non faceva alcun riferimento al caso in cui tali limiti periodici, compresa la durata minima di sei mesi, non fossero rispettati, e in questi casi si rimandava alle misure sanzionatorie di cui all'art. 7, comma 2, del d.lgs. n. 276/2011.

Nella riforma Fornero veniva fatta maggiore chiarezza anche riguardo l'aspetto delle possibili assunzioni, da parte delle agenzie di somministrazione, di apprendisti a tempo determinato; a tal proposito il comma 16 dell'art. 1 specificava che era sommamente vietato utilizzare l'apprendistato per la somministrazione a tempo determinato. La ragione di questa decisione era probabilmente da ricercare seguendo la logica su cui si basava l'intera riforma, dove l'apprendistato veniva configurato come forma contrattuale a contenuto tipicamente formativo e dotato di una certa stabilità.

Un elemento fortemente caratterizzante dell'istituto, rilanciato dalla nuova riforma, riguardava la facoltà delle parti di recedere *ad nutum* una volta terminato il periodo dedicato alla formazione. La durata del preavviso, decorrente dalla conclusione del periodo formativo, veniva disciplinata dal CCNL di riferimento del contratto di

⁴⁴ F. Carinci, *E tu lavorerai come apprendista* (l'apprendistato da contratto "speciale" a contratto "quasi-unico"), 2012, p. 262

apprendistato “ovvero, in mancanza, dagli accordi interconfederali, la mancata prestazione prima della scadenza può essere sostituita con un’indennità economica di valore equivalente”⁴⁵.

Con una nota del 13 Luglio 2012, il Ministero del lavoro chiariva che, “per tutte e tre le tipologie di apprendistato, nel caso in cui gli obiettivi formativi venivano completati prima della reale scadenza prevista dal contratto, l’apprendistato si riteneva concluso in quanto veniva a mancare definitivamente la componente fondamentale della formazione”⁴⁶.

Si specificava, inoltre, che per le parti in causa, restava un sostanziale divieto nel recedere dal contratto durante il periodo dedicato alla formazione e gli unici casi in cui veniva contemplata tale possibilità, erano: il licenziamento per giusta causa e quello per giustificato motivo oggettivo e soggettivo. In caso di assenza del recesso, veniva ribadito nell’art. 2 del Testo Unico, il rapporto proseguiva nella forma di contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Un altro importante intervento che la riforma Fornero si era riservata per rendere più appetibili le assunzioni mediante un contratto di apprendistato, riguardava l’innalzamento dei limiti numerici; in sostanza la nuova normativa consentiva ai datori di lavoro di assumere un numero di apprendisti addirittura maggiore rispetto ai lavoratori qualificati in forza.

A questo proposito l’art. 1, comma 16, della l. n. 92/2012 andava a sostituire il comma 3 dell’art 2. del d.lgs. n. 167/2011, e la nuova disciplina troverà applicazione solo per le assunzioni decorse dal 1° Gennaio 2013. L’obiettivo di questa modifica era quello di incentivare il datore di lavoro ad assumere più ragazzi possibili con il contratto di apprendistato, con il limite massimo di apprendisti che passava da uno per ogni lavoratore qualificato in forza, ad un rapporto di 3 a 2, (tre apprendisti per due maestranze in organico qualificate). Veniva altresì sottolineato che tale rapporto andava misurato esclusivamente nei confronti delle imprese di medie o grandi dimensioni, cioè quelle con almeno dieci dipendenti in forza. Il rapporto era destinato a restare fermo al 100% (1 apprendista per ogni dipendente qualificato) per tutti quei datori di lavoro che

⁴⁵ P. Sordi, C. Papetti, A. Palladini, G. Mimmo, I. Fedele, L. Di Paola, “*La riforma del lavoro: primi orientamenti giurisprudenziali dopo la Legge Fornero*”, 2013, Giuffrè Editore, p. 105

⁴⁶ P. Sordi, C. Papetti, A. Palladini, G. Mimmo, I. Fedele, L. Di Paola, *La riforma del lavoro: primi orientamenti giurisprudenziali dopo la Legge Fornero*, 2013, Giuffrè Editore, p. 105

contavano meno di dieci dipendenti. Sempre a tal riguardo restava in vigore la disposizione prevista dal d.lgs. n. 167/2011, per le aziende con un organico pari o inferiore alle tre unità, dove in questi casi il limite massimo di apprendisti che si potevano assumere era pari a 3. Veniva precisato inoltre che per le imprese artigiane restavano in vigore le disposizioni specificate nell'art. 4, l. n. 443/1985.

Un altro intervento rilevante apportato dalla nuova riforma riguardava l'introduzione di una clausola di stabilizzazione per poter assumere nuovi apprendisti. L'intento era quello di trasformare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al termine del contratto di apprendistato. In pratica si voleva avere un sistema di lavoro che poteva garantire una maggiore stabilità e durata: *“nell'impianto originario del T.U., infatti, veniva rimessa alla contrattazione collettiva la possibilità di stabilire forme e modalità di conferma in servizio al termine del periodo formativo, al fine di ulteriori assunzioni di apprendisti”* ⁴⁷.

Con questi presupposti nasceva l'art. 2 comma 3-bis, dove si stabiliva che l'assunzione da parte del datore di lavoro di nuovi apprendisti non era più a sua libera facoltà, ma veniva subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro, al termine del periodo formativo, di almeno il 50% degli apprendisti in forza nei 36 mesi antecedenti la data della nuova assunzione. Nella sostanza appariva chiara la finalità, cioè incentivare l'assunzione dell'apprendista una volta terminato il periodo dedicato alla formazione. Da specificare che non rientravano nel calcolo della percentuale i rapporti conclusi anzitempo per: mancato superamento del periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Veniva disposto un periodo transitorio nel quale, per i primi 3 anni dall'entrata in vigore della legge (fino al 18 Luglio 2015), la percentuale di stabilizzazione era ridotta al 30%.

Le modalità con le quali si incentivava l'utilizzo dell'istituto dell'apprendistato erano molto simili a quelle utilizzate in passato per il contratto di formazione e quello di inserimento. La novità semmai risiedeva nel carattere sanzionatorio che per la prima volta faceva registrare l'apprendistato. La riforma puntualizzava che: “gli apprendisti assunti da datori di lavoro che non erano regolari con i requisiti percentuali imposti per la conversione, venivano considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato *ab origine*, con la conseguenza che al datore di lavoro non venivano applicate le agevolazioni

⁴⁷ M. Cinelli, G. Ferraro, O. Mazzotta, “Il nuovo mercato del lavoro: dalla riforma Fornero alla legge di stabilità 2013”, Giappichelli Editore, p. 106

previste”⁴⁸. La clausola legale di stabilizzazione disposta dall’art. 2, comma 3- bis della riforma, non trovava applicazione per tutte quelle aziende di cui la forza lavoro non superava le 9 unità.

La circolare del Ministero del lavoro, n. 18/2012, precisava che la trasformazione del contratto, da apprendistato a subordinato a tempo indeterminato, era prevista anche per tutte quelle fattispecie previste dai diversi CCNL. A tal riguardo, un esempio chiarificatore, riguardava il contratto Confcommercio del 24 marzo 2012, che sanciva “il divieto di assumere nuovi apprendisti per le aziende che nei ventiquattro mesi precedenti non avessero convertito il contratto, a tempo indeterminato, di almeno l’80% dei lavoratori assunti con un apprendistato professionalizzante”⁴⁹. Il Ministero del lavoro, con circolare n. 5 del 21 gennaio 2013, rendeva pubblico, il rapporto di competenza dei limiti imposti dal legislatore, con la clausola di stabilizzazione, con quelli imposti dai vari CCNL. Con il risultato che, gli unici datori di lavoro che potevano dare la precedenza alle disposizioni riportate dal CCNL, erano quelli con meno di 10 dipendenti.

Si può concludere dicendo che il legislatore con questa riforma puntava a rendere tale istituto, “la modalità preferita dai datori di lavoro nell’assunzione dei giovani, realizzando un mercato del lavoro più dinamico e inclusivo”⁵⁰. Il cambiamento che veniva improntato si muoveva nel solco del passato con il precedente d.lgs. n. 167/2011, ma a differenza di quest’ultimo veniva limitata l’iniziativa dell’autonomia collettiva, con l’introduzione dei limiti numerici e le clausole di stabilizzazione. Proprio perché ci si muoveva sempre nell’ombra della precedente riforma, molti dubitavano che l’apprendistato potesse realmente diventare la modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro.

Il legislatore, con l’eliminazione del contratto di inserimento e il depotenziamento di ogni altra forma contrattuale, utile all’accesso dei giovani nel mondo del lavoro, cercava di allargare lo spazio operativo dell’istituto. Contestualmente con queste strategie la vocazione occupazionale del contratto spingeva in secondo piano la sua valenza formativa. Molti critici inoltre puntavano il dito contro la riforma, specialmente dopo

⁴⁸ Silvia Toriello, “*La riforma fornero e i contratti a contenuto formativo*”, La previdenza.it, 2012, p.8

⁴⁹ P. Sordi, C. Papetti, A. Palladini, G. Mimmo, I. Fedele, L. Di Paola, op. ult. cit., p. 113

⁵⁰ M. Cinelli, G. Ferraro, O. Mazzotta, “*Il nuovo mercato del lavoro: dalla riforma Fornero alla legge di stabilità 2013*”, Giappichelli Editore, 2013, p. 108

l'abolizione del contratto di inserimento, accusando di aver lasciato scoperta la fascia costituita dai disoccupati di ventinove fino ai trentadue anni.

Il riferimento restava il modello tedesco, ove l'utilizzo di questo strumento veniva efficacemente accompagnato da un lato pratico con contenuti formativi professionalizzanti. "Il sistema applicato dai paesi del nord Europa aveva all'apice il sistema duale di alternanza scuola- lavoro, realizzato con un massiccio ricorso al contratto di apprendistato"⁵¹. Veniva quindi abbinato il sistema educativo con la formazione professionale, con la quale si preparavano gli studenti ad essere pronti per l'inserimento definitivo nelle aziende. Questo rappresentava il reale obiettivo che si doveva raggiungere anche nel nostro Paese.

1.2 Il decreto legge n. 76/2013 ed il Jobs Act

I risultati prodotti prima dal Testo Unico e successivamente dalla riforma Fornero apparivano fin da subito inadeguati rispetto alle aspettative, di conseguenza si sentiva la necessità, a distanza di poco tempo, di rivedere ciò che la riforma aveva generato. Il rapporto Isfol che misurava gli effetti della legge n. 92/2012 sull'occupazione, presentava come primo dato allarmante l'aumento delle formule contrattuali a tempo determinato, a discapito di quelle a tempo indeterminato, tra cui l'apprendistato. Il rapporto Isfol con i suoi dati rafforzava le critiche che fin da subito colpirono il T.U. e la riforma Fornero. I contratti a tempo determinato restavano di gran lunga la formula contrattuale più utilizzata considerato che *"dal primo trimestre 2012 al primo trimestre 2013 sono progressivamente aumentati, dal 62 % al 67,3%, senza tener conto dei fattori di stagionalità"*⁵². Questi dati significavano ancora una volta, che gli incentivi ad assumere con il cosiddetto "contratto dominante", per favorire la stabilizzazione, erano falliti. L'andamento delle assunzioni con contratto di apprendistato era ancora condizionata dal T.U. ed a rafforzare questa tesi, si chiariva che *"nel contratto di apprendistato la garanzia della stabilità vige solo durante l'obbligo formativo, esaurito il quale è possibile la risoluzione del rapporto liberamente...il legislatore integra la recente normativa del 2011*

⁵¹ M. Cinelli, G. Ferraro, O. Mazzotta, op. ult. cit, p. 108

⁵² Isfol, Rapporto n. 3, *Gli effetti della legge n. 92/2012 sulla dinamica degli avviamenti dei contratti di lavoro* p.11

*con alcuni innesti tutti finalizzati a garantire buoni risultati sotto il profilo occupazionale e formativo*⁵³. Il periodo transitorio tra il T.U. e la successiva riforma Fornero, *“ha generato effetti depressivi sugli avviamenti, dovuti all’incertezza derivante dall’assenza degli accordi collettivi. Per questa ragione, nel terzo trimestre del 2012 la variazione tendenziale dei nuovi avviamenti aveva segnato diminuzioni abbondantemente superiori al 10%. Nel I trimestre 2013 l’andamento tendenziale dei nuovi contratti di apprendistato, rispetto al primo trimestre del 2012, mette in evidenza una contrazione significativa, pari al 22%”*⁵⁴. A questo punto, di fronte a questi dati, sempre più ci si domandava se era necessario intervenire con una legge correttiva; ci si interrogava inoltre se il calo delle assunzioni mediante apprendistato era di natura strutturale, con le imprese che ritenevano più vantaggiose altre tipologie contrattuali. Si riteneva fallito l’obiettivo posto dalla Legge Fornero, in quanto i dati mostravano che il contratto di apprendistato, per la fascia d’età 15-29 anni, non superava il 10% delle assunzioni a partire dal 2012 e il primo trimestre 2013.

Per affrontare questa situazione delicata, il Governo ha deciso di varare il decreto n. 76 del 23 Giugno 2013, con il focus di intervenire a sostegno dell’occupazione, con priorità a quella giovanile. Il Governo ha sviluppato un pacchetto di misure, criticate però fin dall’inizio da Tiraboschi, uno tra i maggiori critici del decreto uscente, il quale alludeva ai provvedimenti presi di recente: *“al di là di interventi mirati, non cambierà quasi nulla nell’impianto complessivo di un pacchetto di misure sul lavoro che nascono senza una precisa anima e, conseguentemente, senza una visione di progettualità”*⁵⁵. Le nuove misure introdotte dal Governo erano spinte particolarmente dall’ UE, il 27 e 28 Giugno 2013, il Consiglio Europeo si riunì con l’intento di calibrare un adeguata normativa per fronteggiare la disoccupazione giovanile. L’obiettivo era quello di impostare una strategia per la prima volta convergente tra i vari governi dei Paesi UE e le istituzioni centrali europee. Venivano stanziati nuovi fondi per il piano “Garanzia per i giovani”, 6 miliardi per favorire la ricollocazione dei lavoratori in tutta l’eurozona.

In Italia il decreto legge n. 76/2013 finanziava con 294 milioni le regioni del mezzogiorno e con 294 le restanti regioni e i datori di lavoro che, entro il 30 Giugno 2015, assumessero,

⁵³ L. Fiorillo e A. Perulli, *“La riforma del mercato del lavoro”*, Giappichelli Editore, 2014, p.61

⁵⁴ Isfol, Rapporto n. 3, cit.p.11

⁵⁵ M. Tiraboschi, *“Interventi urgenti per la promozione dell’occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale - Primo commento al decreto legge 28 giugno 2013, n. 76 ”*, Adapt e-Book series n. 10, 2013, p.20

lavoratori rientranti nella fascia d'età tra i 18 e i 29 anni con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

L'art. 2, nei commi 2 e 3 e l'art 9 nel comma 3, andavano a disciplinare esclusivamente il contratto di apprendistato professionalizzante. Venivano proposte delle linee guida e veniva consentita la deroga di alcune disposizioni proposte dal d.lgs. 167/2011, tra le quali: a) l'obbligatorietà di redazione del piano formativo individuale era ammessa esclusivamente nelle fattispecie di formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico- professionali e specialistiche; b) la registrazione delle attività formative eseguite e della qualifica professionale, nel rispetto degli accordi contrattuali, era effettuata in un documento avente i contenuti minimi del modello di libretto formativo del cittadino di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 10 Ottobre 2005; c) con riferimento alle imprese multi localizzate, la formazione era regolamentata dalla disciplina della Regione in cui risiedeva la sede legale della società. Proprio l'ultima deroga fu particolarmente criticata al legislatore in quanto, ricalcava alla perfezione, quello che l'art. 7 comma 10 del T.U. aveva già precedentemente disciplinato.

Queste deroghe erano state pensate solo ed esclusivamente per la forma contrattuale di apprendistato professionalizzante, di conseguenza ancora una volta si preferiva non incidere sul sistema duale, nonostante i continui elogi fatti al sistema tedesco. Tiraboschi, puntualizzava che ancora una volta si preferiva agire esclusivamente sulla forma professionalizzante e nonostante le frequenti interazioni tra il Ministero del lavoro italiano e quello tedesco, veniva trascurato l'apprendistato scolastico che peraltro è molto presente nel già citato modello tedesco. Alle critiche di Tiraboschi seguivano i fatti, i numeri del rapporto Isfol erano lampanti, *“la flessione più marcata si registra sui più giovani, tra 15 e 19 anni, dove pure l'apprendistato mantiene un peso significativo, di poco superiore al 20%. È la conferma delle notevoli difficoltà che incontra l'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale”*⁵⁶. Ne derivava una chiara finalità del nuovo decreto legge 76/2013, ci si limitava esclusivamente a sburocratizzare gli eccessivi vincoli imposti dalla riforma Fornero, ma non c'era alcuna intenzione di metter mano al problema di fondo, cioè la totale mancanza di collegamento tra il sistema scolastico e lavorativo.

All'orizzonte appariva anche un conflitto interno della nuova normativa, nello specifico non era chiaro il campo di applicazione degli incentivi contributivi di cui poteva godere il

⁵⁶ Isfol, Rapporto n. 3, cit.p.14

datore di lavoro per le assunzioni di giovani rientranti nella fascia d'età tra i 18 e 29 anni regolamentati dall'art 1. In molti avevano osservato la sovrapposizione della platea a cui si riservavano gli incentivi contributivi con quella riferibile alle assunzioni con contratto di apprendistato. A tal riguardo erano sorti parecchi dubbi sull'applicabilità dei nuovi incentivi anche per le assunzioni mediante apprendistato, questo perché: primo, l'apprendistato godeva di un particolare sistema di incentivazione fondato sulla dimensione aziendale e su quella temporale; secondo, l'art. 1, al comma 1, faceva specifico riferimento alle forme di occupazione stabile, sicché l'apprendistato svincola le parti al termine del periodo di formazione. Facile intuire che qualora gli sgravi contributivi non fossero stati previsti per le assunzioni con contratto di apprendistato, poteva indurre gli imprenditori a valutare forme alternative di assunzione. Ancora una volta dietro l'enfasi mostrata sull'obiettivo di incentivare occupazione giovanile e le innumerevoli dichiarazioni di facciata, restava la lampante difficoltà di costruire un'efficace sistema di incrocio tra domanda e offerta di lavoro.

Ulteriori perplessità che emergevano alla lettura del testo ufficiale del decreto legge n. 76/2013, riguardavano innanzitutto il fatto che le misure adottate con questa legge erano ad ogni modo temporanee, in quando era già stato previsto che non si sarebbero più potute applicare dopo il termine ultimo del 31 dicembre 2015. Inutile sottolineare il disagio che questa cosa poteva creare nella mancanza di programmazione per le aziende. La nuova disciplina destava parecchie perplessità anche nella tecnica che era stata utilizzata nel normalizzare le competenze regionali sulla materia dell'istituto, rischiando di innescare una nuova crisi sui delicati equilibri che si erano appena trovati tra Stato, Regioni e Province autonome.

Probabilmente le critiche più pesanti riguardavano la proposta concernente l'apprendistato di primo livello, contenuta nella nuova misura del Governo. A rafforzare questa tesi, Buratti e Tiraboschi, erano rimasti sorpresi che *“il Legislatore si sia interessato a cosa può succedere al termine di un apprendistato di primo livello quando il vero problema a cui avrebbe dovuto mettere mano è il mancato avvio di questa importante tipologia di apprendistato”*⁵⁷. L'art 9 comma 3, dava la possibilità, di convertire il contratto (apprendistato di primo livello) in apprendistato professionalizzante, al conseguimento della qualifica o di un diploma professionale. Lo stesso articolo specificava che *“la durata*

⁵⁷ M. Tiraboschi, op. ult. cit., p. 354

*massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui al presente decreto legislativo*⁵⁸. In questo caso la contraddizione in termini del testo approvato dal Governo era proprio quella di considerare possibile una trasformazione del contratto di apprendistato di I livello con la tipologia di apprendistato professionalizzante di II livello. Questo generava un giustificabile scetticismo nei confronti dell'art 1, comma 1 del decreto legislativo n. 167/2011, che definiva a tutti gli effetti l'apprendistato un contratto a tempo indeterminato.

Il Legislatore nel 2013 aveva trascurato anche la formazione, creando un *vulnus* del contratto di apprendistato, che veniva marginalizzata per lasciare spazio alla flessibilità dell'istituto, così da poter godere maggiormente dei benefici economici e normativi.

Tra i temi di maggior interesse, lasciati con un inspiegabile vuoto normativo dalla riforma Fornero, c'era la questione legata alla possibilità o meno di stipulare un contratto di apprendistato, nei casi in cui la fattispecie non fosse disciplinata dal CCNL e in quei casi in cui l'attività si concentrasse solo stagionalmente. Luca Mamone, scrittore di articoli inerenti al lavoro e previdenza, per l'associazione Eutekne, riporta i pareri ministeriali, riguardanti i casi di assenza di disciplina del contratto di apprendistato da parte del CCNL. *"Il ministero del lavoro con l'interpello n.4, del 5 febbraio 2013 ha chiarito che era consentito applicare il contratto di apprendistato anche nel caso in cui il CCNL che veniva applicato dall'azienda non disciplinasse l'apprendistato, purchè venisse preso come riferimento la regolamentazione contrattuale di un settore affine"*⁵⁹. A tal proposito nello stesso anno, il Ministero del Lavoro chiariva la sua posizione anche nel caso in cui si volesse sottoscrivere un contratto di apprendistato nell'ambito di attività stagionali. In questi casi si evidenziava un'incompatibilità con le clausole di stabilizzazione rafforzate dalla riforma Fornero ragion per cui, il ministero, si riservava di dare un parere negativo sottolineando l'incompatibilità dell'apprendistato nelle attività con carattere stagionale.

Tra gli interventi legislativi che hanno fatto da cuscinetto tra il decreto legge 76/2013 e il Jobs Act rientra il decreto legge del 12 settembre, n. 104 del 2013. Il d. l. n. 104 del 2013, conosciuto anche con il nome di (decreto Carrozza), con l'art. 8 puntava a promuovere negli istituti tecnici superiori (ITS) la diffusione di percorsi dell'apprendistato di alta formazione. Il comma 2 dell'art 8 bis proponeva, inoltre, con l'appoggio del Ministero del

⁵⁸ Decreto legge 28 Giugno 2013, n.76, Gazzetta ufficiale, art 9 comma 3

⁵⁹ L. Mamone, *Nell'apprendistato, attività stagionali incompatibili con la "stabilizzazione"*, Eutekne, 2013

Lavoro e delle politiche sociali e quello dell'Economia e delle finanze, un programma *ad hoc* per dare la possibilità agli studenti frequentanti gli ultimi due anni delle scuole secondarie di secondo grado, di svolgere periodi di formazione all'interno di aziende convenzionate.

Il 20 Marzo 2014, veniva presentato un nuovo decreto legge, noto a tutti come Jobs Act, il quale venne convertito in legge n. 78, dopo delle modifiche, il 16 Maggio 2014.

Anche in questo caso la nuova riforma del lavoro nasceva con l'intento della semplificazione, la riduzione delle oltre quaranta forme contrattuali e la promozione ad un utilizzo più frequente del contratto a tempo indeterminato. L'apprendistato era oggetto di una delle prime misure introdotte durante la prima fase della riforma. Le disposizioni contenute nella nuova riforma erano mirate allo scopo di rendere l'apprendistato un contratto semplice sotto tutti i punti di vista e con pochi vincoli soprattutto lato datore di lavoro.

Il 16 Maggio 2014, è stato convertito con la legge n. 78, il decreto n. 34 del 2014, noto come (decreto Poletti), che costituiva la prima parte della riforma del mercato del lavoro realizzata dal governo Renzi. Il decreto si concentrava in particolare nel promuovere misure utili a rilanciare l'occupazione e snellire gli adempimenti per le imprese. Anche in questo caso veniva dedicato uno dei primi articoli, l'art. 2, alla semplificazione e al miglioramento dell'istituto dell'apprendistato, veniva consolidata la forma scritta del contratto e del patto di prova, mentre il piano formativo doveva contenere il contratto di apprendistato "in forma sintetica".

Con le nuove disposizioni del Jobs Act, veniva modificato anche l'art. 2 comma 3 - bis, introdotto dalla Legge 92 del 2012. In particolare, la clausola di stabilizzazione veniva limitata solo nelle fattispecie di datori di lavoro aventi almeno 50 dipendenti. In questi casi la legge 78 del 2014 stabiliva che il datore di lavoro, con un numero di dipendenti almeno pari alle 50 unità, poteva assumere nuovi apprendisti solo ove fossero stati convertiti con contratti a tempo indeterminato almeno il 20% degli apprendisti assunti in precedenza.

Un altro intervento di assoluta importanza, apportato dal decreto Poletti, riguardava esclusivamente l'apprendistato di primo livello, per la qualifica e il diploma professionale; invero, il legislatore alludeva al fatto di rivedere e migliorare l'intera disciplina, ma preferiva focalizzarsi interamente sugli aspetti economici. In particolare, con l'introduzione dell'art 2-ter, che si univa all'art. 3 decreto legislativo n. 167/2011, si

prevedeva una riduzione del salario minimo da riconoscere all'apprendista in relazione del numero di ore di formazione effettuate. Questa nuova disposizione nasceva dal fatto che i costi per la formazione, prevista per un apprendista di primo livello, erano più onerosi per il datore di lavoro, rispetto a quelli previsti per l'apprendistato professionalizzante. In sostanza, al lavoratore veniva garantita la normale retribuzione prevista dal CCNL per le ore di effettivo lavoro in azienda, mentre per le ore dedicate alla formazione, all'apprendista veniva garantita una retribuzione ridotta, pari al 35% del monte ore complessivo.

Il decreto-legge n. 34 del 2014 andava a modificare sensibilmente il comma 3 dell'art 4 del decreto legislativo n. 167/2011. In questo caso, il focus, era totalmente incentrato sull'apprendistato professionalizzante, più precisamente non vi era più l'obbligo di affiancare la formazione di mestiere con l'offerta formativa pubblica, sia interna che esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali⁶⁰. Detta disposizione era alquanto rilevante soprattutto nei confronti dei datori di lavoro. Invero non vi era più l'obbligo di garantire all'apprendista una formazione erogata dal servizio pubblico a completare quella compiuta dall'azienda. Come viene spiegato dal Professore Gaetano Zilio Grandi, *“le ultime previsioni hanno puntato sulla riduzione degli oneri ed obblighi (in particolare di stabilizzazione) in capo al datore di lavoro sul tentativo di coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e l'offerta formativa pubblica”*⁶¹. Sotto questo aspetto, il legislatore aveva puntualmente chiarito che l'offerta formativa pubblica era prevista nei limiti delle risorse annuali stanziare. A tal proposito, successivamente, è stato stabilito, attraverso un accordo con le Regioni, che l'offerta formativa connessa alla formazione di base trasversale, veniva erogata dalle Regioni e comunicata direttamente al datore di lavoro entro 45 giorni dall'invio della comunicazione obbligatoria *on line* (Unilav) dell'assunzione.

La logica conseguenza fu che l'apprendistato professionalizzante ripiegava su sé stesso diventando sempre più affine al vecchio contratto di inserimento, un contratto finalizzato all'inserimento occupazionale che poteva godere di numerose agevolazioni fiscali.

Nel 2015, si giunge definitivamente alla rivoluzione del contratto di apprendistato grazie al D. Lgs. n. 81/2015, recante la “Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione

⁶⁰ M. Tiraboschi *“Decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34 Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese”*, Adapt e-Book series n. 22, 2014, p. 71

⁶¹ G. Zilio Grandi e Marco Biasi, *“Commentario breve alla riforma Jobs Act”*, Cedam, 2016, p.3

della normativa in tema di mansioni”, il quale ha abrogato in toto il Testo Unico del 2011, che fino ad allora aveva costituito l’assetto strutturale principale del contratto. Prima di approfondire ogni altro discorso, che vedremo nei prossimi capitoli dedicati alla legge vigente, il D.lgs n. 81/2015, che ancora oggi costituisce il caposaldo della disciplina dell’istituto dell’apprendistato, vale la pena sottolineare che quest’ultima normativa ha rivoluzionato il sistema di regolamentazione delle fonti dell’apprendistato, ridimensionando in *primis* il ruolo della contrattazione collettiva rispetto a ciò che era stato attuato con il Testo Unico⁶².

La riforma del 2015 ha quindi lasciato la facoltà alla legislazione nazionale di intervenire pressochè autonomamente nel disciplinare la nuova strada che doveva intraprendere l’istituto dell’apprendistato. Venivano altresì ribaditi una serie di principi fondamentali tra i quali: il divieto di retribuzione a cottimo, la possibilità di stabilire un inquadramento per l’apprendista fino a 2 livelli inferiore ai lavoratori già qualificati adibiti alle stesse mansioni o in alternativa proporre una retribuzione all’apprendista di una percentuale inferiore rispetto a quella minima prevista dal CCNL per i lavoratori assunti con normale contratto subordinato addetti alle medesime mansioni. Molte furono le critiche al Jobs Act, scaturite dalla normativa che disciplinava il sotto-inquadramento, specialmente per gli apprendistati riguardanti il primo e terzo tipo. Le perplessità sono montate in quanto per queste tipologie la normativa (art. 43, comma 7) e (art. 45, comma 3), oltre a non prevedere alcun obbligo retributivo per la formazione esterna, chiariva che le ore di formazione interna in azienda potevano essere remunerate con il 10% della retribuzione normale. Veniva da pensare che il costo della formazione, con queste disposizioni, lo si potesse attribuire direttamente a carico dell’apprendista, cosicché anche la formazione interna poteva essere vista come un lavoro gratuito e non volontario⁶³.

Si può concludere dicendo che tra gli obiettivi principali che si prevedeva di raggiungere con il Jobs Act, in *primis* la semplificazione e i minori vincoli sull’applicazione del contratto di apprendistato, in realtà non sono stati pienamente raggiunti dal legislatore. La manifestazione di volontà di semplificare il più possibile la normativa, da parte del legislatore, si coglie soprattutto nella nuova disciplina dell’apprendistato professionalizzante, che prevedeva vincoli meno assidui rispetto alla legge previgente. In

⁶² D. Gentilini e G. Occhiocupo, “La disciplina del contratto di apprendistato dopo il jobs act”, Inapp (Istituto Nazionale per l’analisi delle Politiche Pubbliche) Report, 2021, p. 40

⁶³ G. Zilio Grandi e Marco Biasi, op. ult. cit., p.50

questo senso venivano responsabilizzati maggiormente i datori di lavoro, perché si prevedeva un allentamento dei controlli pubblici, e non a caso anche la formazione esterna non veniva garantita dalle Regioni ma si invitavano le parti sociali a farsi carico degli oneri per le spese dei corsi formativi mediante i finanziamenti dai Fondi paritetici interprofessionali⁶⁴.

La scelta di rilanciare l'istituto mediante il D. Lgs n.81, recante una nuova disciplina dei contratti di lavoro, aveva accentuato ancora di più gli aspetti puramente formali del contratto di apprendistato. Con questo nuovo codice dei contratti, nel quale veniva disciplinato anche l'apprendistato, si dava inizio ad un nuovo periodo vacante, in quanto era doveroso aspettarsi un'implementazione della legge nazionale in quelle regionali e nella contrattazione collettiva⁶⁵. Il legislatore, invece di lavorare su una normativa che già esisteva e si era consolidata con il passare degli anni, ha iniziato a modificarla, anche pesantemente nei vari aspetti, causando incertezza tra gli operatori ed impedendo, di fatto, un efficace incontro tra domanda e offerta di lavoro che mettesse in primo piano la formazione dei giovani.

1.3 Fondi e interventi europei

La disciplina dell'apprendistato è stata inaugurata per la prima volta a livello europeo negli anni 90, quando i paesi europei erano intenzionati a tessere la tela per attuare un sistema coordinato ed efficace per favorire l'occupazione, in particolare quella giovanile. Proprio in questi anni, più precisamente nel 1997, prende inizio la Strategia europea dell'occupazione (SEO), avviata dal Consiglio straordinario sull'occupazione di Lussemburgo, la quale si fondava in particolare su specifici punti: adattabilità, occupabilità, imprenditorialità e pari opportunità⁶⁶. In qualche modo la strategia prevedeva di lasciare un'ampia autonomia sia alle parti sociali che agli Stati. Si prevedeva che ogni Paese membro doveva redigere un proprio piano d'azione nazionale annuale del lavoro tenendo in considerazione in punti strategici di cui sopra elencati.

La politica europea in tema di istruzione e formazione professionale ha incominciato ad essere approfondita e disciplinata con una maggiore rigosità mediante la "Strategia di

⁶⁴ G. Zilio Grandi e Marco Biasi, op. ult. cit. p.52

⁶⁵ M. Tiraboschi, "L'apprendistato dopo il Jobs Act", Adapt labour studies e-book series, 2016, p.2

⁶⁶ D. Gentilini e G. Occhiocupo, op. ult. cit. p. 13

Lisbona”, formalizzata dal Consiglio europeo di Lisbona del 23 e 24 Marzo 2000. La strategia di Lisbona si incentrava in particolare su due focus; il primo voleva accrescere la competitività dell’economia europea, mentre il secondo mirava a far diventare i sistemi di istruzione e formazione Europei un’eccellenza a livello internazionale entro il 2010⁶⁷.

A seguito della Strategia di Lisbona, i Paesi dell’Unione Europea e le parti sociali dal 2002 collaborarono per perfezionare il campo dell’istruzione e della formazione professionale, mediante la stipula del Processo di Copenaghen. Il Processo di Copenaghen era a tutti gli effetti una cooperazione europea rafforzata in materia di istruzione e formazione professionale. In pratica, con il processo di Copenaghen del 2002, viene stilato un programma europeo per la cooperazione incentrato sull’istruzione e la formazione professionale. Successivamente nel 2004 il Comunicato di Maastricht conferma il successo del processo di Copenaghen a livello europeo e per la prima volta vengono stabilite delle diverse priorità su scala nazionale riguardanti i livelli di istruzione e di formazione professionale. Nel 2010 con il Comunicato di Bruges i paesi europei hanno condiviso, in un’ottica più moderna e stimolante, una nuova visione per l’istruzione e la formazione professionale (IFP). Furono condotte numerose analisi dove emersero sostanzialmente cinque punti focali dai quali partire per migliorare ulteriormente i sistemi di IFP. L’obiettivo era quello di accrescere in tutti i Paesi dell’Unione Europea, nell’arco temporale che partiva dal 2010 al 2020, uno sviluppo dell’apprendimento basato direttamente sul lavoro.

Il passo successivo si ebbe nel 2005, prevedendo, a livello europeo, di dare forma ad una politica economica orientata non solo all’ottenimento dei massimi livelli occupazionali, ma che attraverso delle linee guida, comprendesse anche: buone condizioni lavorative, con un considerevole utilizzo di welfare aziendale, un efficiente livello produttivo accompagnato da una coesione sociale, ma soprattutto veniva rilanciata la *flexicurity*, ossia una sorta di parallelismo tra flessibilità del mercato del lavoro e sicurezza.

Nel 2006, viene pubblicato il Libro Verde sulla modernizzazione del diritto di lavoro, con il quale l’Unione Europea proponeva un sostanziale cambiamento del diritto del lavoro seguendo il passo degli sviluppi nel mercato. Le due variabili, su tutte, che venivano messe in gioco erano l’aumento di flessibilità e una maggior sicurezza. Con una comunicazione

⁶⁷ D. Gentilini e G. Occhiocupo, op. ult. cit. p. 17

nel 2007 venivano individuati alcuni Paesi UE con delle criticità nell'applicazione delle linee guida proposte, ed in particolare emergevano carenze della *flexicurity*. Tra questi Paesi, l'Italia con Spagna e Grecia, venivano monitorate per l'applicazione di una severa legislazione a tutela dei lavoratori. Per l'Unione Europea diventava fondamentale creare forme di lavoro che potessero introdurre i giovani attraverso un apprendimento diretto e acquisendo le competenze richieste dal mercato. La Commissione europea nel 2010, stipulava la strategia "Europa 2020", con la quale, si auspicava una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, basata sull'innovazione. Tra gli obiettivi che l'UE voleva raggiungere entro il 2020, c'era quello di portare il tasso di occupazione giovanile (persone di età compresa tra 20 e 64 anni) almeno al 75%. Europa 2020, era perseguibile attraverso delle iniziative coordinate a livello europeo. Tra le iniziative faro, determinate per attuare "Europa 2020", c'è "Youth on the Move". Con questa si voleva determinare un pacchetto esaustivo di iniziative politiche su istruzione e occupazione. "Youth on the move" si poneva innanzitutto di rafforzare le misure già messe in campo per favorire i giovani nell'inserimento nel mondo del lavoro, nonché dare la possibilità ai giovani europei di studiare e formarsi all'estero, grazie al programma chiamato Erasmus+⁶⁸. L'Europa mirava di estendere ed ampliare le opportunità per i giovani, al fine di poter acquisire le dovute competenze, scoraggiando invece l'abbandono scolastico. "Youth on the move" puntava inoltre a dare la possibilità, entro il 2020, a tutti i giovani europei di compiere una parte del loro percorso formativo all'estero, anche a livello professionale.

Il contesto che si trovava ad affrontare "Europa 2020" era caratterizzato da quasi 5 milioni di giovani disoccupati con un'età inferiore ai 25 anni, che rappresentava un tasso di disoccupazione giovanile pari al 21,7%⁶⁹. La strategia, 'Europa 2020', rispecchiava alla perfezione ciò che esprimevano gli artt. 153 e 166 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), ed in pratica spingeva gli Stati membri ad adottare misure comuni al fine di agevolare un'efficiente formazione professionale con un adeguato grado di tutela delle condizioni di lavoro.

In quest'ottica, nel 2012, attraverso la comunicazione "Ripensare all'istruzione", la Commissione europea prevedeva che il modo migliore per attuare le strategie e i piani presentati in passato (che chiedevano di introdurre i giovani mediante un apprendimento

⁶⁸ Commissione europea, "Europa 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva", 2017

⁶⁹ Commissione europea, op. ult. cit.

diretto) era l'apprendistato. L'Unione Europea prevedeva che l'apprendistato era l'unico strumento capace di mettere in relazione in modo diretto il mondo del lavoro e dell'istruzione. I dati raccolti nel 2019 a livello europeo stimavano la percentuale del 14,2 % di disoccupati giovani che era ben al di sopra della disoccupazione complessiva stimata al 6,2%⁷⁰. In Italia il tasso di disoccupazione giovanile si registrava addirittura superiore a quello Europeo con un tasso del 27,1%. Un dato incoraggiante però c'era. Nel 2016, dai dati forniti da fonti interne l'Unione Europea, si apprendeva che l'83,7% dei giovani, che erano stati introdotti nelle aziende con contratti di apprendistato, trovavano un'occupazione più o meno stabile. L'Unione Europea entro il 2020 prevedeva di portare all'82% la quota di occupati giovani, e per giovani veniva preventivamente chiarito che ci si riferiva ai soggetti diplomati o laureati con un'età compresa tra i 20 e i 34 anni.

Con questo intento la Commissione varava, nell'Aprile del 2013, al culmine della precedente crisi dell'occupazione giovanile, il programma "Garanzia Giovani", con il quale "ha aiutato ad incrementare i tassi occupazionali giovanili, favorendo al contempo riforme strutturali e innovative e implementando servizi pubblici per l'impiego"⁷¹. Nella sostanza l'iniziativa attenzionava un maggior intervento per le politiche giovanili, rivolte ad assicurare i giovani ad avere un'occupazione, una formazione e un'adeguata istruzione, prevedendo inoltre un aiuto ai giovani imprenditori. Oltre a promuovere misure idonee per colmare il deficit dei giovani occupati, la proposta messa in campo da "Garanzia Giovani", era più che mai coerente con sistemi atti a prevenire la disoccupazione e l'inattività tra i giovani. Alla luce di ciò si promuovevano sistemi di monitoraggio allo scopo di intercettare le offerte di lavoro più adatte per i giovani con determinate caratteristiche e *skills*.

Le stime parlavano di oltre 24 milioni di giovani Europei introdotti nel mercato del lavoro grazie alle politiche messe in atto attraverso il programma di "Garanzia Giovani".

L'Italia recepiva il programma "Garanzia Giovani" il 1° Maggio 2014, che si rivolgeva ai giovani compresi nella fascia di età tra i 15 e 29 anni (NEET), indicando con l'acronimo NEET tutti i giovani disoccupati e inattivi, non impegnati in nessuna attività di formazione e apprendistato. Il "Garanzia Giovani", aveva come obiettivo primario, quello di garantire

⁷⁰ Eurostat, agosto 2019

⁷¹ Commissione Europea, "Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni", Sostegno all'occupazione giovanile: un ponte verso il lavoro per la prossima generazione, Bruxelles, 1 Luglio 2020, p. 4

un inserimento lavorativo ai milioni di giovani che erano a rischio disoccupazione e avevano evidenti difficoltà ad entrare nel mercato del lavoro.

Il 2 Luglio del 2013, è stata stipulata, a Lipsia, “l’Alleanza europea per l’Apprendistato”, che ricalcava gli impegni assunti congiuntamente tra il Presidenza dell’UE, Commissione e parti sociali europee. Con questa si cercava di migliorare l’offerta e la qualità dell’apprendistato in tutti i Paesi dell’UE. “L’Alleanza europea per l’Apprendistato (EAfA) era una piattaforma gestita dalla Commissione europea, finalizzata, non solo a migliorare e rendere più efficiente l’utilizzo del contratto di apprendistato, ma si puntava ad avviare una continua interazione tra i Governi, imprese, sindacati ed esperti del mercato del lavoro”⁷². La finalità ultima dell’Alleanza era il decremento dei tassi di disoccupazione dei giovani in tutto il suolo dell’UE, mediante un utilizzo più consueto del contratto di apprendistato. Gli apprendisti rappresentavano una fonte essenziale, perché attraverso “la combinazione tra formazione scolastica e quella tecnica, pratica applicata nel posto di lavoro, si riuscivano a formare i giovani con le giuste competenze, un aspetto da non trascurare dato che il 40% dei datori di lavoro dichiarava di non trovare persone con le adeguate competenze”.⁷³ L’Alleanza sosteneva i Paesi ad intraprendere questo percorso attraverso una massiccia interazione tra le parti chiamate in causa: autorità pubbliche, aziende, sindacati, camere di commercio, enti di formazione, rappresentanze giovanili e servizi per l’impiego. Nell’Ottobre del 2016 Unione Europea ha reso pubblici alcuni risultati ottenuti grazie al programma “Garanzia per i giovani”, tra i quali i più importanti:

- “14 milioni di giovani hanno partecipato a programmi di Garanzia per i giovani;
- 9 milioni di giovani hanno accettato un’offerta di lavoro o di formazione;
- da Gennaio 2014, il 4%, che corrispondeva a 390.000 delle offerte accettate dai dai giovani erano contratti di apprendistato”⁷⁴.

“Il 22 Giugno del 2015, con un comunicato stampa, la Commissione Europea informava che oltre quaranta imprese ed altre organizzazioni avevano aderito all’Alleanza europea per l’apprendistato, stimando che ci sarebbero state per i giovani 140.000 opportunità di

⁷² D. Gentilini e G. Occhiocupo, op. ult. cit., p. 19

⁷³ Commissione Europea, *Fa bene ai giovani Fa bene alle aziende*, Alleanza europea per l’apprendistato, Ufficio delle pubblicazioni dell’Unione Europea, Lussemburgo, 2017, p. 10

⁷⁴ Commissione Europea op. ult. cit. p. 9

apprendistato e formazione”⁷⁵. Il comunicato della Commissione riportava alcuni tra i principali impegni che le imprese si assumevano:

- “Adecco prevedeva di offrire a 5.000 giovani entro il 2017 formazione sul lavoro;
- BMW puntava ad incrementare gli apprendistati di almeno 1.500 unità;
- AXA aveva come obiettivo quello di offrire un contratto di lavoro a 20.000 giovani entro il 2018, suddivisi per metà in contratti a tempo indeterminato e determinato e l'altra metà in contratti di apprendistato”⁷⁶.

Il 15 Marzo 2018 il Consiglio Europeo recepisce la proposta della Commissione europea del 5 ottobre 2017, dalla quale ne scaturisce l'approvazione della raccomandazione che aveva come finalità principale quella di rendere l'apprendistato uno strumento dotato di una grande attrattività, qualità, efficacia ed inclusività. In pratica con questa raccomandazione veniva ribadito ancora una volta cosa intendeva fare l'Unione Europea del contratto di apprendistato, creando una sorta di “percorso educativo orientato ad affinare competenze chiave che permettano all'apprendista di essere coinvolto a gestire con successo le transizioni all'interno del mercato del lavoro”⁷⁷. Con la Raccomandazione di cui sopra, prendeva forma un termine chiave, che si inseriva perfettamente al concetto di apprendistato, il *life-long learning*, ossia che mediante l'apprendistato l'individuo cresceva ed acquisiva competenze parallelamente a ciò che richiedeva il mercato del lavoro.

Il 2020 è stato di nuovo un anno molto movimentato per il mercato del lavoro in Europa. In particolare, la crisi economica e sociale provocata dalla pandemia Covid-19, ha spinto la Commissione europea ad intraprendere nuove misure con la Comunicazione del 1° Luglio 2020. Con tale atto, l'Unione Europea cercava di reagire alle difficoltà causate dal Covid-19, soprattutto nei confronti dell'occupazione giovanile. Le intenzioni della Commissione erano, fin da subito, finalizzate a rinnovare Alleanza europea per

⁷⁵ Commissione europea, Comunicato stampa *Alleanza europea per l'apprendistato: imprese ed organizzazioni si impegnano ad offrire ai giovani 140.000 apprendisti* Bruxelles, 22 Giugno 2015

⁷⁶ Commissione europea, op. ult. cit.

⁷⁷A. Battaglia, *Il quadro europeo degli standard di qualità ed efficacia dell'apprendistato*, in Bollettino Adapt, 23 ottobre 2017

l'apprendistato, con la quale venivano stabilite sei priorità. "Le priorità date dall'Alleanza riguardavano particolarmente:

- la promozione di apprendistati con due fondamentali caratteristiche, la qualità e l'efficacia;
- sostenere le piccole medie imprese (PMI) che potevano garantire ottime opportunità di lavoro;
- avvicinare le autorità locali e regionali affinché fungano da catalizzatori nel contesto dell'imprenditoria locale;
- potenziamento dell'interazione tra organizzazioni nazionali e parti sociali;
- favorire gli accordi su impegni settoriali attraverso il continuo dialogo con i vari comitati;
- garantire un maggior appoggio alla rappresentanza degli apprendisti a livello europeo"⁷⁸.

Per reagire al meglio alle difficoltà portate dal Covid-19, la Commissione europea, il Parlamento europeo e i leader dell'UE hanno stipulato nel 2021 un piano di ripresa, chiamato Next Generation UE, con lo scopo di finanziare i Paesi dell'Unione Europea nell'applicazione di numerosi programmi, tra i quali risultava il potenziamento dell'apprendistato soprattutto nella sua forma duale. Il 15 Dicembre 2021 è stato pubblicato, il piano della ripresa e della resilienza (PNRR), nel quale venivano elencati i piani per il futuro e i risultati raggiunti grazie ai nuovi finanziamenti europei. Il 5 Maggio 2021 la Presidenza del Consiglio ha pubblicato il PNRR, trasmesso dal Governo italiano alla Commissione europea, nel quale si stanziavano 235 miliardi di euro, fino al 2026, tra risorse europee e nazionali. In un contesto occupazionale delicato per il nostro Paese, la vera sfida del PNRR si snoda in particolare su due punti chiave: incremento delle competenze e l'efficientamento delle politiche attive. L'anello di congiunzione di questi punti chiave è l'apprendistato duale, che coniuga perfettamente l'istruzione con la formazione diretta in azienda. Il PNRR dava molta importanza all'apprendistato duale, considerandolo una leva strategica per l'incremento dell'occupazione giovanile. L'obiettivo era quello di contribuire a rendere i sistemi di istruzione e formazione più

⁷⁸ D. Gentilini e G. Occhiocupo, op. ult. cit. p. 21

compatibili con i fabbisogni del mercato del lavoro, nonché promuovere l'occupabilità dei giovani tramite l'acquisizione di nuove competenze, riducendo il *mismatch* tra competenze richieste dal mercato del lavoro e i programmi di formazione messi in atto dal sistema scolastico. I *bullet points* di questo intervento erano così identificabili: "1) modernizzare i sistemi di istruzione e formazione, spingendo l'approccio *learning on the job* e favorendo una interazione diretta con le imprese; 2) implementare le risorse finanziarie destinate alla formazione nelle aree più marginali 3) creare un'organizzazione stabile ed inclusiva con le varie parti economiche e sociali"⁷⁹. Al netto di tutto ciò è interessante riportare il pensiero espresso da Antonio Bonardo, direttore di Fondazione Gi Group, il quale sostiene che, "il nostro sia un Paese articolato da moltissime piccole imprese che non hanno i requisiti e le competenze necessarie per sostenere l'apprendistato. Spesso la difficoltà maggiore per queste imprese è la mancanza di personale qualificato da adibire al ruolo di tutor, fondamentale per lo sviluppo delle competenze dell'apprendista"⁸⁰. Bonardo osserva anche un'altra criticità: "la mancanza di legami che spesso queste micro imprese hanno con gli istituti scolastici – genera - le maggiori difficoltà riscontrate nell'applicare l'apprendistato di primo livello"⁸¹.

Il 24 e 25 Marzo 2022, in Catalogna, si tiene un importante meeting Europeo, che riunisce le parti maggiormente coinvolte nell'applicazione degli apprendistati, nell'ambito del quale venivano presentati report con i dati e le esperienze di diversi apprendisti in tutta Europa. Nell'incontro stesso, si dichiarava il 2022 Anno europeo della gioventù, e si ribadiva ancora una volta il pieno impegno per il potenziamento dell'intero istituto dell'apprendistato.

⁷⁹ Segretario generale del Consiglio, Fascicolo interistituzionale: *Allegato riveduto della decisione di esecuzione del consiglio relativa all'approvazione della valutazione del piano per la ripresa e la resilienza dell'Italia*, Bruxelles, 8 Luglio 2021

⁸⁰ B. Ardù, *Giovani disoccupati, usare i fondi europei (e i navigator) per rilanciare l'apprendistato*, la Repubblica, 19 Novembre 2020

⁸¹ B. Ardù, *cit.*

CAPITOLO 2: DISCIPLINA GENERALE DEL CONTRATTO

SOMMARIO 2.1 I principi generali, la natura e la forma del contratto 2.2 I requisiti del contratto, gli obblighi e le responsabilità per il datore di lavoro 2.3 Trattamento economico, inquadramento, proroga del contratto, limiti numerici e clausole di stabilizzazione 2.4 La formazione, sanzioni, qualificazione professionale e le responsabilità dell'apprendista 2.5 Il periodo di prova e il recesso 2.6 Le tutele previdenziali e assistenziali 2.7 Il regime contributivo e la disciplina degli incentivi economici e normativi per il datore di lavoro

2.1 I principi generali, la natura e la forma del contratto

La disciplina dell'apprendistato è stata oggetto negli ultimi anni di un *iter* di numerose revisioni, modifiche e abrogazioni che hanno plasmato l'istituto fino alla normativa vigente. Le fondamenta della disciplina sono date dalla sua "riforma permanente", che ha avuto inizio nel 1997, portandolo ad accentrare la sua funzione formativa. Probabilmente ancora oggi però, la riforma più incisiva è da ricercare nella disciplina dettata dal D.Lgs 276/2003, la cosiddetta Legge Biagi, che aveva avuto la giusta intuizione di dividere il contratto di apprendistato in 3 diverse tipologie che rispondevano alle diverse esigenze, sia lato datore che lato lavoratore. Il problema di questa riforma era sostanzialmente la mancanza di collaborazione nella disciplina tra lo Stato, le Regioni e da ultime le parti sociali, il che era indispensabile per avvicinare le competenze di cui necessitava il mondo del lavoro con quello che proponeva il sistema educativo. Dopo la Legge Biagi, si è acceso un ampio dibattito attorno alla questione, coinvolgendo istituzioni come la Regione, parti sociali e non ultime le Commissioni Parlamentari, che si è concluso con l'approvazione definitiva nel 2011 del Testo Unico⁸². Il Legislatore con il T.U. voleva valorizzare la contrattazione collettiva nazionale a scapito della contrattazione di secondo livello, per evitare una frammentazione esagerata nella disciplina dell'istituto. Il Testo Unico nasce proprio con l'obiettivo di disciplinare i contratti di lavoro non standard, tra i quali viene inserita anche la disciplina dell'apprendistato. È proprio grazie al D.Lgs. n. 167/2011 che si ha la prima vera e propria definizione dell'apprendistato, il cui art. 1 del Testo Unico così recitava: *"l'apprendistato è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla*

⁸² P. Rausei, A. Casotti, M.R. Gheido, E.Massi, *Il nuovo apprendistato*, p.23, Ipsoa 2011

formazione ed all'occupazione dei giovani"⁸³... e continuava, "è definito secondo le seguenti tipologie:

- *apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;*
- *apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;*
- *apprendistato di alta formazione e ricerca.*"⁸⁴

Sovente, prima dell'avvento dell'appena citato art. 1 del T.U., l'apprendistato veniva clamorosamente interpretato come un contratto a tempo determinato, nonostante non ci sia mai stato alcun riferimento normativo a rafforzare questa interpretazione. A tal proposito il 12 Novembre 2009, viene emanata una nota in risposta ad un interpello fatto dal consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, nel quale si cercava di chiarire i dubbi sulla definizione dell'apprendistato come contratto a tempo determinato o indeterminato. Il Ministero aveva risposto facendo leva sull'art. 10, comma 1, del D.Lgs. n. 368/2001, che disciplinava le fattispecie del contratto a termine e non comprendeva i rapporti di apprendistato. Il D.Lgs. 81/2005 con l'art. 44, comma 5, specificava che, anche i datori di lavoro, che svolgono attività con cicli stagionali, possono usufruire delle assunzioni mediante contratto di apprendistato, se la contrattazione collettiva nazionale lo prevede. L'altra caratteristica imprescindibile del contratto di apprendistato, che si è consolidata negli anni, con il passare delle riforme, è riportata nella seconda parte dell'art. 1 del T.U., nella quale si chiarisce che, tale contratto è finalizzato alla formazione e alla occupazione. Del resto, in precedenza, era stato proprio il Ministero del Lavoro, ad avanzare l'Interpello n. 79 del 2009, che a sua volta riprendeva l'art. 2, comma 1, Legge 25/1955, nel quale si affermava, chiaramente, che per apprendistato si intende: "*uno speciale rapporto di lavoro, in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire o a far impartire nella sua impresa, all'apprendista assunto alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perchè possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima*"⁸⁵. Da ciò, si evince che l'apprendistato ha una sua peculiarità giuridica rispetto agli altri contratti a tempo indeterminato, poiché oltre al normale scambio tra datore di lavoro ed apprendista del lavoro e della retribuzione, vi è anche un obbligo di erogare formazione da parte dell'azienda, seguendo lo schema che regola l'istituto dal 1955. A questo punto è

⁸³ Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167 art. 1 comma 1, Gazzetta Ufficiale

⁸⁴ Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167 art. 1 comma 2, Gazzetta Ufficiale

⁸⁵ Legge 19 gennaio 1955, n. 25 art 2, Gazzetta Ufficiale

importante associare la definizione riportata dall'art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003, con la quale si puntualizzava che il periodo di apprendimento è finalizzato al *“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”*⁸⁶. Anche nel 2015, con l'avvento della riforma del Jobs Act, viene confermato, come funzione primaria, il contenuto formativo che deve necessariamente avere il contratto di apprendistato e l'art 41, comma 1, D.Lgs. 81/2015, ribadiva che era un contratto contraddistinto da una doppia anima. L'articolazione nelle 3 diverse tipologie era confermato anche dal Jobs Act, che indicava l'apprendistato professionalizzante come la tipologia più orientata all'inserimento occupazionale, mentre le altre due tipologie finalizzate a garantire una maggiore formazione. Queste diverse caratteristiche date dalle 3 tipologie, fanno dell'apprendistato lo strumento contrattuale prediletto per l'inserimento dei giovani *under 29*, con la consapevolezza che una disciplina chiara e funzionale del contratto di apprendistato può aiutare sensibilmente il tasso di occupazione giovanile. L'accentramento dell'aspetto formativo è garante del fatto che si vogliono preparare dei giovani al lavoro con le adeguate competenze, richieste dalla professione e dal mestiere in cui sono inseriti. Con le ultime riforme, incentrate sulla preminenza della formazione, si voleva evitare che l'apprendistato fosse visto e utilizzato solamente come mero strumento finalizzato ad ottenere una manodopera a basso costo, utile per l'abbattimento della retribuzione e della contribuzione. La seconda finalità indicata nella definizione del contratto, fa riferimento alla funzione che si attribuisce all'apprendistato, ossia di favorire l'incremento occupazionale dei giovani. L'importanza che veniva data all'incremento del tasso occupazionale dei giovani veniva ribadita nell'art 1, comma 1, lett. b Legge 92/2012, il quale recitava che l'apprendistato doveva essere la *“modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro”*⁸⁷.

Dal 2016, con il Jobs Act, è stata estesa la possibilità di assunzione tramite apprendistato anche ai lavoratori *over 29*, beneficiari di mobilità o eventuali trattamenti di disoccupazione, al fine di metterli nelle condizioni di poter essere riqualificati e reintrodotti nel mercato del lavoro. L'Inps ha chiarito che per essere assunto con l'apprendistato dedicato ai lavoratori in mobilità, era sufficiente possedere i requisiti per

⁸⁶Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, Gazzetta Ufficiale

⁸⁷Legge 28 giugno 2012, n. 92, Gazzetta Ufficiale

la Naspi. Secondo gli studi pubblicati dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, nel 2022, grazie all'apprendistato e gli ultimi provvedimenti messi in campo dal Governo a sostegno delle misure richieste dall'Unione Europea in tema di politiche a sostegno dell'occupazione giovanile, sono emersi i primi risultati incoraggianti, registrando un aumento di misure di politica attiva, nei confronti degli *under 29*, di circa il 62,3%⁸⁸. Il Ministero del Lavoro, con una nota del 2012, sulla natura mista del contratto, aveva puntualizzato che l'apprendistato è un contratto a tempo indeterminato, caratterizzato dalla multicausalità, con una duplice funzione, finalizzata alla formazione e all'occupazione dei giovani, con la conseguenza che, mancata una delle due componenti causali, il rapporto prosegue come un normale contratto a tempo indeterminato.

Il D.Lgs 81/2015, è andato a modificare nuovamente il rapporto tra le fonti nella regolamentazione dell'apprendistato e nello specifico cambiava il riparto di competenze tra legge e contrattazione collettiva. La diversa impostazione appare lampante già dalla disciplina generale concernente le varie tipologie di apprendistato art. 42, comma 5 d.lgs. 81/2015 affida ai contratti collettivi nazionali di stabilire i punti cardine dell'istituto.

L'art.42, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2015 conferma che il contratto di apprendistato deve essere stipulato in forma scritta *ad probationem*. La dottrina ha interpretato l'obbligo della forma scritta del contratto non solamente ai fini probatori, ma piuttosto *ad substantiam*, nel senso che la mancanza di forma scritta poteva essere motivo ostativo della validità del contratto. Il Ministero del Lavoro con la circolare 40/2004, ha risolto, almeno in parte, le diverse interpretazioni della norma, specificando che il contratto di apprendistato doveva essere stipulato in forma scritta *ad substantiam*. Con la predetta circolare si chiariva che il contratto al suo interno doveva comprendere, oltretutto la prestazione lavorativa a cui il lavoratore veniva adibito il luogo e l'orario della prestazione, tipici elementi presenti anche negli ordinari rapporti di lavoro, anche la qualifica professionale da conseguire al termine del periodo di apprendistato e il piano formativo individuale⁸⁹.

⁸⁸ Ministero dell'Economia e delle Finanze, *La condizione dei giovani in Italia e il potenziale contributo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per migliorarla*, 2022, p.5.

⁸⁹ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Circolare n. 40/2004, *Il nuovo contratto di apprendistato* Roma, 14 ottobre 2004

2.2 I requisiti e gli obblighi per il datore di lavoro e l'apprendista

Come è stato detto, poc'anzi, la regolamentazione del contratto di apprendistato e di conseguenza quella del rapporto di lavoro è rimessa prevalentemente dal D.Lgs. 81/2015 alle associazioni di datori di lavoro e lavoratori comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, le quali sono tenute a stipulare accordi interconfederali e contratti collettivi nazionali, pur sempre seguendo la disciplina dettata dal legislatore. Con l'avvento del Jobs Act viene sensibilmente ridotto il ruolo delle Regioni in materia di apprendistato. Il legislatore con l'introduzione della riforma Jobs Act, affida il ruolo principale alla contrattazione collettiva, poiché riesce ad intercettare tutte le specificità e le criticità che ogni settore produttivo offre.

Il D. Lgs. n. 81/2015, conferma altresì che il contratto deve indicare per iscritto e in forma sintetica, il piano formativo individuale, il quale spesso è definito dalla contrattazione collettiva di riferimento o dagli enti bilaterali, attraverso dei moduli e formulari precompilati. Il piano formativo individuale rappresenta uno strumento essenziale ai fini della validità e dell'efficienza dell'apprendistato. La struttura e la forma del piano negli anni ha subito numerose modifiche. È stato introdotto con il decreto legislativo n. 276/2003, nel quale si illustravano le caratteristiche e i punti più rilevanti del percorso formativo che dovevano spingere l'apprendista al conseguimento degli obiettivi posti dalla contrattazione collettiva. Il piano formativo è frutto di una serie di approfondimenti delle caratteristiche dei diversi contratti collettivi nazionali di lavoro. Si focalizza nel proporre all'apprendista l'acquisizione di una serie di competenze utili per lo svolgimento di una determinata mansione o professione. Al tempo stesso trova risalto il piano formativo ove vanno compendiate tutte le informazioni, compresi i dati anagrafici, dell'apprendista e dell'azienda. La centralità del piano formativo è rappresentata dalla tabella ove vengono indicate le competenze da approfondire e acquisite durante il periodo di apprendistato⁹⁰. La struttura del piano formativo varia anche sulla base del dettato del CCNL, ad esempio il CCNL Metalmeccanica Industria, presentava nella prima parte del documento, i dati relativi all'impresa e quelli relativi all'apprendista, tra i quali si trovano: la denominazione del datore di lavoro, codice fiscale e partita iva, gli indirizzi di sede

⁹⁰ M. Tiraboschi, *Teoria e pratica dei contratti di lavoro*, ADAPT University Press, 2015 p.224

legale e sede operativa, nome e codice fiscale dell'apprendista, residenza e recapiti. Nella seconda parte il CCNL metalmeccanica e industria, riportava nel progetto, i dati relativi alle esperienze formative e di lavoro, aspetti formativi, tra i quali la qualifica da conseguire, la durata e il livello e i dati relativi al tutor aziendale, il quale è incaricato a formare l'apprendista. Il CCNL metalmeccanica e industria, chiarisce che in merito alla figura del tutor aziendale, il soggetto incaricato deve necessariamente possedere un'adeguata professionalità ed esperienza e può coincidere con l'imprenditore. Il computo delle competenze da acquisire viene determinato sulla base alle caratteristiche e alle potenzialità dell'apprendista e in conclusione si determina il monte ore di formazione effettuato all'interno dell'azienda. In questo senso, prendendo come esempio il CCNL metalmeccanica e industria, si prevede che la formazione dev'essere articolata in almeno 80 ore medie annue, ivi comprese tutte le ore di formazione in sicurezza che erano state previste con la stipula nel 2011 dell'accordo Stato- Regioni. L'impresa si deve far carico di predisporre nel suo complesso il piano formativo esclusivamente nel caso della seconda tipologia di apprendistato, mentre nel caso delle tipologie riguardanti il primo e terzo livello, il documento di cui sopra, è predisposto dall'istituzione educativa/ formativa con il coinvolgimento dell'impresa.

Il comma 2 dell'art. 42 del D.Lgs. n. 81/2015 seguiva quello che precedentemente era stato disciplinato dalla riforma Fornero. La durata minima *ex lege* del periodo formativo e quindi contestualmente del contratto di apprendistato doveva essere di almeno sei mesi. Ovviamente sono esentati dal seguire la norma di cui sopra tutti quei rapporti di apprendistato di secondo e di primo livello a tempo determinato, caratterizzati da attività inerenti in settori con cicli di lavoro stagionale. La Legge Biagi disciplinando l'apprendistato aveva previsto il divieto per il datore di lavoro di retribuire a cottimo l'apprendista, divieto che successivamente è stato confermato con il Jobs Act al comma 5, dell'art. 42, riguardante la disciplina generale.

Il Jobs Act, oltre a prevedere gli obiettivi, la causa e la forma del contratto, disciplinava con l'art 47, al primo comma, quali sanzioni sono previste per il datore di lavoro che non fornisce un'adeguata formazione all'apprendista. *“In caso di inadempimento nella erogazione della formazione a carico del datore di lavoro, di cui egli sia esclusivamente responsabile e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 43, 44 e 45, 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 per cento, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione*⁹¹. Si precisa inoltre che nel caso in cui il personale ispettivo del Ministero del Lavoro rilevi inadempimenti nella formazione prevista dal piano formativo, si adottano dei provvedimenti che richiamano l'art. 14 del decreto legislativo n. 124 del 2004, presentando al datore il termine ultimo per adempiere. Con la circolare n. 29/2011, il Ministero del Lavoro, andava a disciplinare il regime transitorio e imponeva un nuovo regime sanzionatorio. Al riguardo, il Legislatore stabiliva che la sanzione per la condotta negligente, scaturiva da due fattori principali: la responsabilità interamente a carico del datore di lavoro e l'insufficienza nel raggiungere gli obiettivi determinati. La disciplina introdotta con la circolare n. 29/2011, coglieva i diversi presupposti sanzionatori, per le inadempienze del datore, in relazione alle tre diverse tipologie di apprendistato, nell'ordine:

- nella fattispecie di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, la responsabilità del datore si configura nel momento in cui esso non consenta all'apprendista di seguire i corsi formativi organizzati dagli enti esterni all'azienda previsti dal regolamento regionale in relazione all'offerta formativa pubblica;
- nel caso di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere la responsabilità del datore di lavoro si configura nell'ipotesi in cui lo stesso impedisce e non agevola all'apprendista di seguire i corsi formativi esterni all'azienda, atti ad ottenere le competenze di base e trasversali; in questo caso è determinate anche l'omissione del datore di effettuare i corsi di formazione all'interno dell'azienda stessa;
- le responsabilità del datore di lavoro, nella fattispecie dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca, è inerente al fatto che quest'ultimo, come nei casi precedenti, impedisca all'apprendista di seguire i corsi formativi organizzati dalla regione, esterni all'azienda. In questo caso però la circolare n. 29/2011, continua dicendo: “ *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*

⁹¹ Art 47, comma 1, D.Lgs. 81/2015

*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"*⁹².

Il Legislatore, nella sostanza, permetteva al datore di lavoro, al quale veniva accertata una carenza formativa, la possibilità di recuperare le ore di formazione entro un determinato termine. Il personale ispettivo, prima di applicare la sanzione definitiva prevista dal comma 1 dell'art. 7 del T.U., può obbligare il datore di lavoro a riprogrammare, senza variare i contenuti e il piano formativo, le ore di formazione dovute all'apprendista entro un termine congruo. In questo senso si è espresso anche il Jobs Act, con l'art. 47, comma 1 del D.Lgs 81/2015, relativamente ai contratti di apprendistato in corso di svolgimento; il personale ispettivo, nei casi in cui nota delle irregolarità, adotta un provvedimento di disposizione, con il quale invita il datore di lavoro ad adempiere entro un congruo termine.

L'art. 3 del Decreto del 12 ottobre 2015, definisce quali sono i requisiti, formali e sostanziali, del datore di lavoro che vuole stipulare un contratto di apprendistato. Vengono elencate di seguito le 3 capacità che il datore deve, per forza di cose, garantire all'apprendista:

- Capacità strutturali, in riferimento agli spazi fisici necessari alla formazione interna;
- Capacità tecniche, il datore deve possedere gli adeguati strumenti per garantire il corretto svolgimento della formazione interna;
- Capacità formative, garantire all'apprendista di essere affiancato durante tutto il periodo formativo da un tutor o referente aziendale.

Entrando nel lato pratico ogni CCNL specifica con un articolo interamente dedicato, quali sono gli obblighi che il datore di lavoro ha, nel momento in cui decida di assumere un'apprendista. "Il CCNL pubblici esercizi, ristorazione e turismo, all' art 63, chiarisce che il datore di lavoro ha l'obbligo di:

- 1) Impartire ed impegnarsi nel garantire il sufficiente insegnamento affinché l'apprendista possa diventare a tutti gli effetti un lavoratore qualificato;
- 2) Non sottoporre l'apprendista ad un sistema di lavorazione a cottimo;

⁹² Circolare n.29, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, T.U. apprendistato – *Regime transitorio e nuovo regime sanzionatorio*, Roma, 2011

- 3) Non sottoporre l'apprendista a mansioni non inerenti a quella per il quale è assunto;
- 4) Concedere i permessi necessari per poter presentarsi agli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio;
- 5) Informare per iscritto, almeno ogni sei mesi, l'apprendista, sui risultati del percorso formativo"⁹³.

Tra gli obblighi del datore di lavoro, c'è quello di individuare e garantire agli apprendisti un tutor o referente aziendale. L'art. 3 del Decreto del 12 Ottobre 2015, prevede che i datori di lavoro possiedano, "*capacità formative, garantendo la disponibilità di uno o più tutor aziendali per lo svolgimento dei compiti di cui all'art. 7*"⁹⁴. L'art. 7 del Decreto di cui sopra affidava al datore di lavoro e al tutor, una serie di doveri, ai quali dovevano sottostare pena irregolarità del contratto di apprendistato. La figura del tutor aziendale doveva occuparsi di:

- garantire assieme al tutor formativo l'integrazione tra la formazione interna ed esterna;
- favorire il graduale inserimento dell'apprendista all'interno dell'azienda, aiutandolo ad acquisire le giuste competenze tecnico – professionali necessarie per ottenere la qualifica e svolgere in autonomia quelle determinate mansioni. Il tutor aziendale deve interagire con tutor formativo, quest'ultimo si occupa di valutare l'efficacia della formazione svolta e le attività effettuate;
- compilare il dossier individuale dell'apprendista e garantire l'effettivo svolgimento delle attività programmate. Inoltre, il tutor aziendale deve verificare e rendere note le competenze acquisite dall'apprendista una volta concluso il periodo formativo, anche nel caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

La figura del tutor aziendale viene disciplinata prevalentemente nei singoli CCNL, i quali definiscono le caratteristiche e i requisiti che deve necessariamente possedere questa

⁹³ Art 63 "*obblighi del datore di lavoro*" CCNL Pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo, parti sociali: FIPE, ANGEM, Legacoop Produzione e servizi, FEDERLAVORO e Servizi CONFCOOPERATIVE, AGCI Servizi e Federazione italiana lavoratori commercio, alberghi, mense e servizi (FILCAMS-CGIL) Federazione italiana sindacati addetti servizi commerciali, affini e del turismo (FISASCAT-CISL) Unione italiana lavoratori turismo, commercio e servizi (UILTUCS-UIL) UGL Terziario, One Lavoro- Wolters Kluwer, 8 Febbraio 2018

⁹⁴ Decreto 12 Ottobre 2015, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, "*Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'articolo 46, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81*"

figura all'interno dell'azienda. È fondamentale che il datore di lavoro favorisca il coordinamento tra tutor aziendale e tutor formativo, come viene spiegato dall'art. 7 del Decreto Ministeriale di cui sopra. A differenza del tutor aziendale, il tutor formativo è una figura esterna all'azienda e si occupa di monitorare l'andamento del percorso ed esprime le sue valutazioni durante e al termine del periodo di apprendistato.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), con la nota 290/2018, ha voluto specificare che il rapporto di apprendistato è consentito anche nella particolare situazione di distacco, purché vengano rispettati tutti gli obblighi e i requisiti richiesti dalla legge, tra i quali, la presenza di un tutor adeguato. In altre parole, l'INL vuole assicurarsi che anche nella fattispecie in cui l'apprendista viene distaccato dal datore di lavoro (detto distaccante) ad un altro soggetto (detto distaccatario), resta integro da parte del distaccante il dovere di fornire all'apprendista un'adeguata formazione, interna ed esterna. Il datore di lavoro in questo caso è responsabile, di mettere il tutor, nella condizione di svolgere i compiti e le funzioni di assistenza nei confronti dell'apprendista. In questo senso, una nota dal Ministero del Lavoro 1118/2019, chiariva che la situazione in cui l'apprendista viene distaccato presso un'altra azienda e destinato in un contesto produttivo e organizzato diverso da quello per il quale è stato assunto, deve avere durata limitata e residuale rispetto al tempo totale di formazione⁹⁵.

2.3 Trattamento economico, inquadramento, proroga del contratto, limiti numerici e clausole di stabilizzazione

La retribuzione dell'apprendista viene determinata con riferimento alla disciplina del CCNL di riferimento applicato dall'azienda che assume l'apprendista. In tal senso la legge, più precisamente l'art. 42 del D.Lgs 81/2015, si limita a stabilire alcuni punti cardine della normativa, affidando il resto della disciplina ai CCNL e agli appositi accordi interconfederali.

Innanzitutto, è importante chiarire che anche la riforma del Jobs Act si è espressa contro la facoltà del datore di lavoro di retribuire l'apprendista a cottimo. In tal senso l'art 42 del

⁹⁵ Nota Ministero del Lavoro 1118/2019 *Richiesta di parere. Contratto di apprendistato e formazione in distacco ex articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.*

D.Lgs. 81/2015 al comma 5, lett. a., chiariva, l'assoluto divieto di retribuire a cottimo. Il motivo di questa decisione risiede nella funzione formativa del contratto, in quanto regimi di lavoro ad alti ritmi rischiano di ostacolare la formazione dell'apprendista. Tuttavia, la riforma del Jobs Act ha confermato la possibilità di adottare un sistema di retribuzione dell'apprendista basato sul meccanismo del sottoinquadramento. Tale facoltà è prevista grazie l'art. 42, comma 5, lett. b. del D.Lgs. n. 81/2015, nel quale si prevede *“possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto”*⁹⁶; la legge affidava, in base alle declaratorie del contratto collettivo, la determinazione dei livelli di inquadramento professionali più opportuni. La contrattazione collettiva disciplina autonomamente anche i passaggi di livello, con i conseguenti aumenti di retribuzione che spettano all'apprendista sulla base dell'anzianità di servizio maturata all'interno dell'azienda. A questo proposito è importante citare la Circolare n. 30 del 15 Luglio 2005, con la quale il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali precisava che, *“unitamente al livello di inquadramento iniziale dell'apprendista, spetta alla contrattazione collettiva nazionale stabilire la progressiva elevazione del livello di inquadramento, con riferimento al maturare dell'anzianità dell'apprendista”*⁹⁷.

Il Jobs Act, in riferimento alla retribuzione dell'apprendista, lascia la possibilità, in alternativa alla modalità del sotto inquadramento, di percentualizzare l'importo. L'art. 42 comma 5, lett. b. del D.Lgs. n. 81/2015, chiariva che in alternativa all'inquadramento più basso, la retribuzione dell'apprendista può essere calcolata in percentuale che aumenta in base all'anzianità di servizio. Di conseguenza la retribuzione era una percentuale rispetto a quella erogata ad un dipendente qualificato del medesimo livello e proporzionale in base all'anzianità di servizio. La ragione probabilmente è da ricercare nel fatto che, con il passare del tempo, l'apprendista acquisisce esperienza e manualità con il conseguente miglioramento della prestazione. Un chiaro esempio pratico della disciplina lo si trova nel CCNL Metalmeccanica industria. In questo CCNL, si prevede che gli apprendistati professionalizzanti, mediante i quali si ottengono le qualifiche previste nei livelli 1, 2S e 2 con durata complessiva di 36 mesi, devono essere retribuiti all'85% nel

⁹⁶ Art 42, comma 5, lett. b, D.Lgs. 81/2015

⁹⁷ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Circolare n. 30 del 15 Luglio 2005, *“Circolare in materia di apprendistato professionalizzante”*.

primo anno, al 90% nel secondo e al 95% nel terzo ed ultimo anno. Le percentuali variano da contratto a contratto e sono stabilite sulla base di determinate caratteristiche, come la tipologia di apprendistato, la durata, il periodo oppure il livello di inquadramento. La prima annualità, come si è potuto vedere sopra, con l'esempio proposto dal CCNL Metalmeccanica industria, solitamente viene retribuita con un minimo compreso tra il 50 e 60% fino ad un massimo nell'ultimo anno pari al 95%. Per quanto riguarda la retribuzione da erogare durante le ore dedicate esclusivamente alla formazione, l'art 7 del D.Lgs. n. 81/2015, chiarisce che occorre fare una netta distinzione se le ore sono a carico dell'istituzione formativa, oppure se riguardano quelle totalmente a carico del datore di lavoro. Infatti, per le ore di formazione organizzate dall'istituzione formativa, il datore è esonerato dall'obbligo di erogare alcun compenso e per quelle invece a suo carico è prevista una retribuzione minima pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

Una valutazione particolare viene fatta nella casistica in cui l'apprendista è chiamato a prestare lavoro straordinario. In questo senso è fondamentale richiamare ciò che è previsto dal D.Lgs. 66/2003 nel quale si conferma che anche gli apprendisti possono svolgere il lavoro straordinario, nel rispetto dei limiti stabiliti da ciascun CCNL. Sempre il D.Lgs 66/2003, afferma che ci sono dei limiti massimi di ore di lavoro straordinario che un apprendista deve rispettare, non potendo superare le 8 ore di straordinari a settimana e le 250 ore di straordinari annuali. Quest'ultimo limite può essere soggetto a modifiche dai rispettivi CCNL, che si occupano anche di determinare l'importo maggiorato di retribuzione determinata dal lavoro straordinario. Tuttavia, i CCNL possono prevedere che, in alternativa alla maggiorazione in busta paga, all'apprendista vengano concessi periodi di riposo compensativi. Da sottolineare il fatto che gli importi erogati a titolo di lavoro straordinario, sono imponibili sia fiscalmente che ai fini contributivi. Per quanto riguarda gli apprendisti minorenni, il datore di lavoro deve applicare le regole sancite dalla Legge 977/1976 e quelle del D.Lgs n. 345/1999, nei quali si stabilisce che gli apprendisti con età inferiore ai 18 anni, non possono essere chiamati a lavorare al di fuori delle otto ore giornaliere, quindi non possono eseguire, in nessun momento, lavoro straordinario.

In relazione alle tre diverse tipologie di apprendistato esistono diversi approcci per la proroga del contratto di apprendistato. La durata massima dei contratti di apprendistato di primo livello, volti in particolar modo all'ottenimento della qualifica professionale, è

stabilita in 3 anni, mentre seguendo la disciplina del D.Lgs 81/2015, per l'apprendistato rivolto al conseguimento del diploma professionale, la durata prevista è di 4 anni. "L'art. 43, comma 4 del D.Lgs 81/2015, prevede che per ogni fattispecie c'è la facoltà di prorogare il contratto, a partire dal contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, nel quale si prevede la possibilità di prorogare di un anno per chi non supera l'esame o per i qualificati o diplomati che vogliono consolidare ed affinare le competenze tecnico professionali e specialistiche, richieste per l'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale"⁹⁸. Il D.Lgs del 2015, ha previsto, inoltre, che la fattispecie di apprendistato, inerente ai percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS), è consentito dopo la durata stabilita di un anno, la possibilità di prorogare per un altro anno il contratto, affinché l'apprendista consegua il certificato di specializzazione tecnica superiore. Il contratto di apprendistato per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore prevede una durata massima di quattro anni, prorogabile anche in questo caso per mancato conseguimento del titolo. È stato altresì previsto che la proroga deve in ogni caso essere confermata esclusivamente con modalità scritta, con il conseguente aggiornamento del Piano formativo individuale.

In ogni caso il datore di lavoro può prorogare il periodo di apprendistato qualora l'apprendista subisca un infortunio, una malattia o ogni altra causa che impedisca il normale svolgimento dell'attività che si protrae per un periodo superiore a trenta giorni. In questa fattispecie, il datore deve farsi carico di comunicare preventivamente della normale scadenza del termine la proroga indicando le motivazioni. In tal senso art. 7 D.P.R. n. 1026/1976, precisa che i periodi in cui l'apprendista si astiene, perchè obbligato o per una sua decisione, dal lavoro, non concorrono ai fini della durata del rapporto di apprendistato. Per quanto riguarda invece le interruzioni dal lavoro che si protraggono per un periodo inferiore a trenta giorni, vengono valutate influenti nella capacità di condizionare la formazione durante il periodo di apprendistato.

L'apprendistato è soggetto a dei limiti, che già il Testo Unico aveva determinato, e le ragioni che hanno portato a determinare dei limiti numerici di apprendisti, assunti presso uno stesso datore di lavoro, nascono sostanzialmente per due ragioni. La prima

⁹⁸ Manuale operativo, *Il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore*, Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 art. 43, Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, 2015.

motivazione risiede nel fatto che l'apprendistato gode di determinati sgravi contributivi a carico del datore e ciò comporta necessariamente una limitazione di risorse pubbliche a disposizione. La seconda motivazione deriva dal fatto che l'apprendistato è un contratto che, come principale obiettivo, ha quello della formazione e questa non sarebbe possibile se il numero di apprendisti eccedesse di molto quello delle maestranze qualificate. Fatte queste doverose premesse, si richiama a quanto recita l'art 42, comma 7 del D.Lgs. n. 81/2015, il quale stabilisce che il datore di lavoro, nell'assumere un nuovo apprendista, deve rispettare determinati vincoli. Innanzitutto, c'è da fare una differenza tra i datori di lavoro che possiedono una forza lavoro superiore alle nove unità o meno. Per i datori di lavoro con un numero di lavoratori maggiore le nove unità, il rapporto non può superare il tre a due, cioè tre apprendisti ogni due maestranze qualificate. La norma specifica che tale rapporto è pari al 100% per i datori di lavoro che occupano al massimo nove dipendenti. In questa fattispecie la normativa stabilisce che non possono essere assunti apprendisti con contratti di somministrazione a tempo determinato. Resta da precisare che nel caso in cui il datore di lavoro non dispone nel suo organico di alcun dipendente qualificato, o ne ha al massimo due, il limite di apprendisti che possono essere assunti equivale a tre. D'altronde in quest'ultimo caso, il Legislatore lascia la possibilità al datore di lavoro di avere apprendisti, anche senza dipendenti qualificati o specializzati, con la condizione che la formazione venga impartita proprio dal datore. "Il 21 Gennaio 2013, il Ministero del Lavoro ha spiegato con la Circolare n. 5, che il termine maestranze specializzate, si riconduce ai soci e coadiuvanti familiari, i quali svolgono con continuità e in modo abituale l'attività, con le adeguate competenze verificate dall'Ispettorato del Lavoro"⁹⁹. Per le imprese artigiane non vale quanto riportato dall'art. 42, comma 7 del D.Lgs. n. 81/2015, in quanto i criteri per il conteggio dei dipendenti e degli apprendisti è completamente diverso:

- per le imprese che non lavorano in serie, il numero massimo di dipendenti previsti è diciotto, di cui non più di nove apprendisti;
- per le imprese che lavorano in serie, ma con lavorazioni non del tutto automatizzate, il numero massimo di dipendenti è nove, di cui non più di cinque apprendisti;

⁹⁹ Ministero del Lavoro delle Politiche Sociali, Circolare n. 5 del 21 gennaio 2013.

- per le imprese che svolgono attività artistiche, tradizionali e nel settore dell'abbigliamento su misura è previsto un numero massimo di dipendenti di trentadue unità, di cui non più di sedici apprendisti;
- per le imprese attinenti alle costruzioni edili, il numero massimo di dipendenti è di dieci unità, di cui non più di cinque apprendisti¹⁰⁰.

Per ciò che concerne le clausole di stabilizzazione, il Legislatore mediante il Jobs Act ha ricalcato ciò che in precedenza la L. n. 78/2014 aveva delineato. Gli obblighi di stabilizzazione con la predetta norma si limitavano esclusivamente alla tipologia di apprendistato professionalizzante. La Riforma Fornero è stata la prima disciplina che ha introdotto la clausola di stabilizzazione e con questa il datore, per procedere all'assunzione di un nuovo apprendista, era tenuto a confermare, con un normale contratto a tempo indeterminato, almeno il 50% degli apprendisti. Le clausole di stabilizzazione sono state disciplinate, dal 2011 ad oggi, attraverso le svariate intese interconfederali nonché di accordi e rinnovi contrattuali che avevano ad oggetto il contratto di apprendistato. Con la legge n. 92/2012 veniva imposta una soglia di stabilizzazione¹⁰¹ del 50% e molti CCNL hanno stabilito il superamento di questa percentuale minima. Dopo la riforma Fornero, la L. n. 78/2014 ha previsto che l'obbligo relativo alla stabilizzazione dev'essere rispettato solamente dai datori che possiedono una forza lavoro superiore ai cinquanta dipendenti. Inoltre, con la L. n. 78/2014 si stabilisce che la soglia di apprendisti da stabilizzare scende dal 50%, già stabilito con la riforma Fornero, al 20%. Il Jobs Act ha confermato quanto previsto dalla L. n. 78/2014, chiarendo inoltre che a tal fine non si computano i lavoratori che volontariamente si sono dimessi, quelli licenziati per giustificato motivo o per giusta causa, quelli che al termine del periodo formativo di apprendistato hanno deciso di non proseguire e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

¹⁰⁰ P. Salazar, *Apprendistato: le novità dopo la legge di bilancio 2019*, Altalex, 2019.

¹⁰¹ M. Tiraboschi, *La stabilizzazione degli apprendisti: tra vincoli di legge (abrogati) e previsioni contrattuali*, Adapt University Press, 2014, p. 3

2.4 La formazione, sanzioni, qualificazione professionale e le responsabilità dell'apprendista

L'art. 41, del D.Lgs n. 81/2015 esordisce definendo l'apprendistato come un contratto basato esclusivamente ad incentivare l'occupazione, ma soprattutto la formazione. Il Legislatore congiuntamente alla contrattazione collettiva, prevede dei termini massimi e minimi entro i quali deve essere compiuta la formazione. L'art 42 del D.lgs n. 81/2015, prevede al comma 2, che il contratto di apprendistato come minimo deve durare sei mesi, questo per tutelare la facoltà dell'apprendista di avere un adeguato periodo formativo. La durata massima del periodo formativo è giustificata dal fatto che si vuole tutelare l'apprendista, affinché non resti *sine die* con una posizione lavorativa che gli faccia percepire una retribuzione esigua rispetto alle competenze acquisite. La tipologia di apprendistato di primo livello, per intenderci, l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, prevede che la durata sia commisurata alla qualifica e al diploma da conseguire. In questa fattispecie di apprendistato, la competenza è Regionale e, di conseguenza, è proprio la Regione nella quale viene svolto l'apprendistato a determinare gli standard formativi. L'Inps con la Circolare n. 108, il 14 Novembre 2018, ha tenuto a specificare che per i giovani soggetti ancora all'obbligo scolastico, il datore di lavoro è tenuto a stipulare un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto. In questi casi è espressamente previsto che la formazione esterna sia totalmente di competenza e a carico dell'istituzione formativa e viene stabilito, inoltre, che le ore massime di formazione non possono eccedere il 60% dell'orario scolastico per il secondo anno e il 50% per il terzo e quarto anno. Il contratto di apprendistato professionalizzante, a differenza della prima tipologia, è regolamentato in prevalenza dagli accordi interconfederali e contratti collettivi, nei quali vengono definite le modalità e la durata della formazione in relazione all'età dell'apprendista e alla qualificazione contrattuale da conseguire. L'apprendistato professionalizzante in ogni caso non può avere una durata eccedente i tre anni, che si trasformano in cinque secondo la disciplina dettata dai CCNL riguardanti attività inerenti all'artigianato. Per fare un esempio il CCNL lapidei delle aziende artigiane, divide l'apprendistato professionalizzante su diversi livelli, sulla base della difficoltà professionale, e ogni livello ha una propria durata. "Il primo livello comprende le lavorazioni manuali, artistiche, tradizionali, ad alto contenuto tecnico e professionale per queste qualifiche è richiesta una durata di apprendistato di sei anni

previsti dal CCNL. Minore è il contenuto professionale, minore è la durata di apprendistato richiesta per il conseguimento della qualifica. Il CCNL delle aziende artigiane prevede infatti che per gli impiegati in possesso di titoli di studio non superiori alla scuola dell'obbligo, inseriti in attività, come operatori contabili, addetti alla fatturazione e/o a pratiche amministrative, la durata massima dell'apprendistato equivale a due anni¹⁰².

Per quanto riguarda l'apprendistato di terzo livello gli attori in gioco sono molteplici in quanto intervengono per disciplinarlo le Regioni, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e quelle dei lavoratori, le Università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni del campo della formazione dell'apprendistato. Quello che definisce la formazione dell'apprendistato di terzo livello è un protocollo¹⁰³, redatto da due soggetti, il datore di lavoro e l'istituzione formativa, che ha come contenuto le modalità della formazione. La formazione degli apprendisti può essere finanziata usufruendo dei fondi paritetici interprofessionali. Al termine del periodo di apprendistato, acquisita la qualifica professionale, questa può essere riconosciuta ai fini contrattuali, nonché al conseguimento degli studi o altri percorsi di istruzione. Sempre in ambito formativo è fondamentale che i datori di lavoro, nel caso della prima tipologia di apprendistato, o l'istruzione formativa per gli apprendistati di secondo e terzo livello, si occupino di registrare nel fascicolo elettronico le attività formative effettuate. La documentazione inerente alla valutazione intermedia e finale, comprende un documento di trasparenza dove vengono esposte le competenze acquisite durante il periodo formativo. La parte relativa alla valutazione pratica è prevalentemente a carico del tutor aziendale, il quale dopo aver affiancato l'apprendista esprime un report che poi viene consegnato all'istituzione formativa. Come accennato il tutor aziendale è una figura di riferimento per l'impresa, il vero referente per la valutazione¹⁰⁴ e la redazione della documentazione afferente all'apprendista. Ci sono alcuni elementi utili per detta valutazione ai quali il tutor deve far riferimento e che, in sintesi, fanno riferimento alla puntualità e presenza, l'interesse per quanto svolto, la dedizione, il rispetto per colleghi e superiori, l'essere ben disposti verso gli altri, l'attenzione sul lavoro, l'intraprendenza e senso critico.

¹⁰² One Lavoro- Wolters Kluwer, op. ult. cit.

¹⁰³ C. Buffano, S. Dell'Agnello, P. Emanuele, S. Gallo, C. Iacone, A. Marano, R. Pezzano *Manuale del Consulente del Lavoro*, Simone editore, 2020.

¹⁰⁴ Manuale operativo op. ult. cit p.34

Per quanto concerne il termine del periodo di addestramento, con l'acquisizione del titolo di studio nel contratto di apprendistato di primo livello, le due parti in causa, datore e apprendista, in accordo tra loro, possono trasformare le varie casistiche come il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, in contratto di apprendistato professionalizzante¹⁰⁵, idoneo ad ottenere una qualificazione professionale ai fini contrattuali. In questi casi il Legislatore ha tenuto a precisare che nel momento in cui si procede alla trasformazione del contratto di apprendistato è necessario modificare il PFI introducendo le competenze richieste per conseguire ai fini contrattuali la qualificazione professionale. In queste casistiche nelle quali si trasforma l'apprendistato di primo livello con la tipologia professionalizzante, il Legislatore rammenta che, la durata massima complessiva prevista per i due periodi di apprendistato, non può in nessun caso eccedere i limiti individuati dalla contrattazione collettiva, come specificato all'art 42, con il comma 5 del D.Lgs 81/2015.

“Nella nota dell'Ispettorato del Lavoro n. 873/2021, si chiarisce che il contratto di apprendistato può essere compatibile con titoli abilitanti determinate professioni. Per fare un esempio concreto, assumere un assistente di studio odontoiatrico, già abilitato a seguito di un percorso formativo, questo non si ritiene motivo ostativo per assumerlo con contratto di apprendistato professionalizzante purché sia modulato un percorso formativo ridotto che consideri le competenze già acquisite”¹⁰⁶.

Il Legislatore ha puntualizzato in che cosa consistono le sanzioni per la mancata formazione, prevedendo in questi casi che il datore di lavoro debba restituire con una maggiorazione gli sgravi contributivi ottenuti grazie all'assunzione dell'apprendista. A differenza di altre sanzioni, in questi casi si prevede solo una sanzione pecuniaria, evitando l'obbligo di trasformare *sine die* il contratto in un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. La durata del periodo di formazione assume un rilievo particolare nella fattispecie relativa al contratto di apprendistato a tempo determinato per attività stagionali. L'art. 43, comma 8 del D. Lgs. n. 81/2015, consentiva di poter stipulare un contratto di apprendistato di primo livello anche a tempo determinato nel caso di attività riconducibili ad un ciclo prevalentemente stagionale. Per

¹⁰⁵ Manuale operativo op. ult. cit, p. 37

¹⁰⁶ Ispettorato Nazionale del Lavoro, Parere n. 873 del 31 maggio 2021.

la tipologia di apprendistato professionalizzante restava aperta la possibilità di stabilire il contratto a tempo determinato per la stagionalità, se questo veniva previsto dal CCNL di riferimento. È stata prevista la costituzione del Repertorio delle Professioni, affinché i percorsi formativi vengano indirizzati in modo tale da avere coerenza con le qualifiche professionali rilasciate nel momento degli esiti conclusivi dell'apprendistato.

Il Legislatore ha previsto una serie di paletti ai quali l'apprendista deve fare riferimento durante lo svolgimento della prestazione lavorativa, abbinata con le attività formative proposte. In sintesi l'apprendista deve:

- rispettare le istruzioni impartite dal datore di lavoro e dal tutor;
- svolgere con la massima diligenza il suo incarico;
- svolgere tutte le ore di formazione e frequentare le attività formative proposte dal piano formativo;
- sottostare alle norme generali dettate dalla disciplina dei CCNL e a quelle eventualmente contenute nei regolamenti interni di azienda;
- respingere ogni offerta di lavoro a cottimo e ogni irregolarità relativa al sottoinquadramento;
- rifiutare le proposte di attività senza tutele previdenziali, relativamente agli infortuni, malattie, invalidità, vecchiaia, maternità e assegno familiare.

2.5 il periodo di prova e il recesso

Come si è potuto leggere già nei precedenti paragrafi, l'apprendistato presenta molte peculiarità rispetto ai "normali" rapporti di lavoro subordinato e una di queste ridiede nella modalità di recesso del contratto. Il Legislatore, in tal senso, ha voluto tenere ferma la possibilità di poter recedere *ad nutum* durante il periodo di prova, ma in questo senso è necessario separare la disciplina del recesso durante il periodo formativo con quella che regola la facoltà di recedere alla conclusione del periodo di formazione. Anche il Jobs Act, come tutte le altre precedenti riforme che hanno inciso sull'apprendistato, ha confermato il divieto di recesso dal rapporto di apprendistato durante il periodo formativo. Viene perciò stabilito che nel caso in cui il licenziamento avvenga durante il periodo formativo questo è da ritenersi inefficace. Il licenziamento è invece nullo se intimato da presupposti

legati a motivi discriminatori o per altre cause di nullità previste dalla legge; si intende nullo anche se viene intimato in forma orale. Il D. Lgs. n. 81/2015 ha lanciato la possibilità di comprendere, tra i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, il mancato raggiungimento degli obiettivi previsti dal piano formativo. In questo senso il mancato raggiungimento degli obiettivi previsti viene inteso come, un'effettiva bocciatura dalla quale scaturisce il giustificato motivo oggettivo, secondo l'art. 42 comma 3, del Decreto di cui sopra. Concluso il periodo di apprendistato entrambi i contraenti hanno la facoltà di recedere liberamente, nel rispetto di quanto scritto nell'art. 2118 c.c., il quale sancisce che *“ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso nel termine e nei modi stabiliti dagli usi o secondo equità”*. La prima parte dell'art. ricorda che il contratto di apprendistato è a tutti gli effetti un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel quale ciascuno dei contraenti nel recedere sono tenuti a dare un determinato periodo di preavviso, pena un'indennità pari all'importo della retribuzione, da corrispondere all'altro contraente, commisurata al periodo di mancato preavviso. Si è inoltre precisato che il contratto di apprendistato di per sé è un contratto a tempo indeterminato a tutti gli effetti poiché alla conclusione del periodo formativo, il silenzio assenso trasforma automaticamente il rapporto con finalità formative in un normale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Una volta che il contratto si tramuta in un ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato, viene raggiunto l'obiettivo finale di creare occupazione. Il D.Lgs. n. 23/2015, con l'art. 1, comma 2, si occupa di disciplinare i licenziamenti considerati illegittimi nei contratti a tempo indeterminato, tra i quali vi rientrano i contratti di apprendistato convertiti successivamente al 7 marzo 2015. È doveroso porre l'attenzione su un accadimento riguardante il periodo emergenziale dovuto alla pandemia COVID-19. L'allora governo, intervenendo con il D.L. n.18 del 17 marzo 2020, sospendeva i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo¹⁰⁷ tenuto conto che, numerose attività produttive e commerciali, avevano cessato l'attività.

Allo stesso modo, la predetta disciplina, nei casi di contratti di apprendistato conclusi con lavoratori titolari delle indennità di disoccupazione, aveva chiarito che, nei casi di recesso

¹⁰⁷ D. Gentilini e G. Occhiocupo, op. ult. cit., p. 56.

unilaterale¹⁰⁸ del datore di lavoro, trovava applicazione la normativa in materia di licenziamenti individuali (art. 47, comma 4 del D.Lgs. 81/2015).

Il contratto di apprendistato, prosegue in maniera naturale in caso di “silenzio assenso” delle parti in causa, e va a configurarsi come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, questo induce all'impossibilità di recedere senza un giustificato motivo. Una volta che il contratto si è convertito a tempo indeterminato, gli unici licenziamenti giustificati a cui può ricorrere il datore di lavoro sono il licenziamento per giusta causa, licenziamento per giustificato motivo, licenziamenti collettivi e il superamento del periodo di comporto. È logico pensare che alla conclusione del periodo di apprendistato, con la conversione del contratto a tempo indeterminato, ci siano dei cambiamenti soprattutto riguardo la parte contributiva, che incidono notevolmente a carico del datore di lavoro; per il lavoratore le conseguenze più dirette riguardano l'inquadramento e la retribuzione e allo stesso tempo viene meno l'obbligo formativo da parte del datore di lavoro.

2.6 Le tutele previdenziali e assistenziali

Le tutele di natura previdenziale e assicurativa di cui possono godere gli apprendisti sono equiparabili a quelle a cui ha diritto un lavoratore con contratto di lavoro subordinato. Gli apprendisti hanno diritto ad una serie di coperture previdenziali e assicurative obbligatorie, a cui fa riferimento l'art 42 al comma 6, del D.Lgs n. 81/2015 e tra queste si citano: l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, una copertura anche nei casi di malattia, invalidità, vecchiaia e maternità. Sempre secondo il Decreto di cui sopra, per agli apprendisti è prevista la possibilità di godere di assegni per il nucleo familiare e di un'assicurazione sociale per l'impiego. Il D.P.R. n 1124/1965 ha stabilito, a suo tempo, che l'obbligo relativo all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e a tutela delle malattie, venisse esteso anche ai fatti accaduti durante le attività dedicate alla formazione, sia interne che esterne all'azienda. Questo sta a significare che le ore di formazione sono considerate a tutti gli effetti ore lavorative, e quindi l'apprendista in queste ore gode delle tutele previste dalla legge. Il Legislatore nel 2015

¹⁰⁸ C. Buffano, S. Dell'Agnello, P. Emanuele, S. Gallo, C. Iacone, A. Marano, R. Pezzano, op. ult. cit., p.292.

ha stabilito che anche gli apprendisti devono avere una tutela assicurativa completa, come accade per il resto dei dipendenti subordinati; ciò comporta la copertura tutti i rischi inerenti agli infortuni, anche quelli in itinere. Per infortuni in itinere, l'Inail, Istituto che si occupa di indennizzarli, chiarisce che sono quegli infortuni che i lavoratori, e quindi anche gli apprendisti, subiscono durante il normale tragitto di andata e ritorno dal luogo di lavoro.

Gli infortuni occorsi sul lavoro ai danni dell'apprendista devono essere comunicati con molta celerità affinché vengano indennizzati dall'Inail. L'apprendista che subisce un infortunio come prima cosa deve recarsi da un medico e farsi rilasciare un certificato nel quale si attestano l'effettivo accadimento del fatto e i danni fisici subiti dal lavoratore. Il datore di lavoro che riceve il certificato dall'apprendista deve impegnarsi a denunciarlo all'Inail (se l'infortunio non è guaribile entro i tre giorni) entro le quarantotto ore successive al momento in cui ha avuto riscontro dell'infortunio, mediante il certificato medico che gli è stato consegnato dal lavoratore. Si specifica che in caso di malattie professionali, i tempi per inoltrare la denuncia da parte del datore di lavoro si protraggono fino ai cinque giorni successivi al momento in cui quest'ultimo ha avuto la relativa documentazione da parte dell'apprendista.

La Legge finanziaria del 2007, all'art 1 comma 773, ha provveduto ad estendere l'indennità riconosciuta ai lavoratori subordinati, in caso di malattia, anche agli apprendisti. Detta disposizione metteva sullo stesso piano, per la fattispecie citata, il lavoratore ordinario e l'apprendista. Quest'ultimo, di contro, era assoggettato agli stessi obblighi di comunicazione e certificazione¹⁰⁹ dello stato di salute, nonché all'osservanza del rispetto delle così dette fasce orarie e visite di controllo. L'Inps con la Circolare applicativa n. 43/2007, ha specificato che gli apprendisti hanno diritto all'indennità erogata in caso di malattia indipendentemente dal settore di attività o dalla qualifica da conseguire attribuita al giovane. Viene stabilito inoltre che, per quanto riguarda i settori dell'artigianato o dell'industria, l'Inps eroga l'indennità di malattia anche nel caso in cui la qualifica da conseguire per l'apprendista è relativa a quella di impiegato. La modalità di erogazione dell'indennità giornaliera di malattia ricalca in parte quanto già detto in precedenza in occasione dell'indennità per l'infortunio; anche in questo caso, infatti, è necessario presentare il certificato di malattia sottoscritto dal medico, successivamente

¹⁰⁹ R. De Luca Tamajo e O. Mazzotta, "Commentario breve alle leggi sul lavoro", Cedam 2013, p. 2563

l'istituto provvede ad erogare l'indennità dal quarto giorno di assenza per malattia per un massimo di 180 giorni in un anno solare. L'apprendista in caso di malattia, diversamente di quanto predisposto in caso di infortunio, non è tenuto a trasmettere il certificato direttamente al datore di lavoro. È in ogni caso richiesto all'apprendista di farsi visitare il prima possibile da un medico di fiducia e fornire il numero di protocollo del certificato al datore di lavoro affinché quest'ultimo possa comunicarlo all'Inps. Si rammenta che per le assenze di malattia e infortunio eccedenti i trenta giorni, può essere prevista una proroga del termine dell'apprendistato commisurata ai giorni di assenza.

Per quanto riguarda le tutele messe in campo per le lavoratrici apprendiste in maternità, queste trovano menzione nel comma 6, dell'art 42 del D.Lgs. 81/2015, lett. d. Le apprendiste in maternità hanno diritto al trattamento economico previsto a carico dell'Inps, uniformemente a quanto già stabilito per le dipendenti con ordinario rapporto di lavoro subordinato.

La Legge di Bilancio 2022, Legge n. 234/2021, ha optato per una riforma degli ammortizzatori sociali, nell'intento di garantire al maggior numero di lavoratori di poter usufruire di un trattamento di integrazione salariale nei casi di riduzione o sospensione dell'attività aziendale. Questa riforma, allargava la platea di destinatari degli ammortizzatori sociali, comprendendo per la prima volta anche ai lavoratori assunti con *“contratto di apprendistato qualunque sia la tipologia (compresi, dunque, anche gli assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, nonché quelli assunti con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca)”*¹¹⁰. Questa rappresentava la più importante novità contenuta nella riforma, in quanto, fino al 31 Dicembre 2021, l'accesso alle integrazioni salariali era circoscritto solamente agli apprendisti assunti con la seconda tipologia, l'apprendistato professionalizzante, i quali potevano godere esclusivamente della Cigo (Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria). Con il messaggio 1403 del 29 Marzo 2022, l'Inps, ha specificato che gli apprendisti potevano usufruire non solo della Cigo, ma anche degli altri trattamenti, quali: Cigs (Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria) specifica per le aziende, con più di 15 dipendenti,

¹¹⁰ Messaggio n. 1403, *Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro. Indicazioni operative*, Inps, 2022.

che non accedono ai fondi di solidarietà bilaterali, assegni di integrazione salariale e i fondi di solidarietà.

Con queste recenti novità, anche sotto l'aspetto degli strumenti riservati al trattamento di integrazione salariale, gli apprendisti sono stati equiparati agli altri lavoratori con contratto di lavoro subordinato.

2.7 Il regime contributivo e la disciplina degli incentivi economici e normativi per il datore di lavoro

Gli incentivi normativi che offre il contratto di apprendistato si riconducono sostanzialmente al fatto che il lavoratore può essere inquadrato in una categoria inferiore fino a due livelli, rispetto a quella che raggiungerà alla conclusione dell'apprendistato, una volta ottenute le competenze e le qualifiche richieste. Gli apprendisti, inoltre, non rientrano nei conteggi per i limiti numerici dettati da leggi e CCNL per l'applicazione di diverse normative.

Gli incentivi contributivi, che il contratto di apprendistato garantisce alle parti coinvolte e soprattutto al datore di lavoro, sono sicuramente uno degli aspetti più rilevanti per convincere le imprese a sottoscrivere questa tipologia contrattuale. Il D.Lgs n. 276/2003 è stato fautore nel posizionare il contratto di apprendistato come strumento cardine per l'incremento dei dati occupazionali relativamente al mercato del lavoro tra i giovani. Il D.Lgs n. 276/2003 già a suo tempo tesseva il contratto di apprendistato con l'obiettivo di aumentare i dati relativi all'occupazione giovanile, incentivando i datori di lavoro con sgravi contributivi e fiscali atti a ridurre al minimo il costo lordo del dipendente. Con il Jobs Act diverse sono state le agevolazioni mirate ad incentivare l'utilizzo del contratto di apprendistato, soprattutto lato datore di lavoro.

Oltre agli incentivi economici, al fine di promuovere l'istituto, il Legislatore ha previsto incentivi normativi, di cui all'art. 47, comma 3, D.Lgs. 81/2015, nel quale si prevede che *“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*¹¹¹.

Gli incentivi economici sono invece disciplinati al comma 7 della medesima disposizione di cui sopra, con la precisazione che i benefici di carattere contributivo, indicati dall'D.Lgs. n. 81/2015, sono identici ogni anno e si protraggono fino a dodici mesi dal termine dell'apprendistato, durante la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Oltre agli incentivi strutturali, indicati dal D.Lgs. n. 81/2015, ogni anno le diverse Leggi di Bilancio, con dei fondi Regionali, Statali ed Europei, propongono benefici e sgravi contributivi per incentivare l'occupazione giovanile.

A decorrere dal 1° Gennaio 2007, la L. 296/2006 al comma 773, "ha introdotto sostanziali modifiche in tema di apprendistato dal punto di vista contributivo con la sostituzione del contributo fisso settimanale con un contributo a percentuale pari al 10%. Si è specificato inoltre che il contributo a percentuale integra al suo interno diverse forme assicurative quali: IVS (Invalidità Vecchiaia Superstiti), maternità, malattia, cuaf (Assegno unico e universale per i figli a carico) e INAIL"¹¹². Anche l'aliquota a carico del lavoratore variava con la L. 296/2006, soprattutto a causa dell'aumento dello 0,30%, e con questa aggiunta ora l'aliquota si attesta a 5,84%.

Come detto, il contratto di apprendistato gode di sostanziali vantaggi contributivi, che incentivano i datori di lavoro ad utilizzarlo con più assiduità. L'art 1, comma 773, della L. n. 296/2006 (Finanziaria 2007), "*Con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2007 la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani è complessivamente rideterminata nel 10 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali*"¹¹³. La normativa specificava inoltre che per i datori di lavoro che occupano un numero pari o inferiore a nove dipendenti l'aliquota è ridotta "*in ragione dell'anno di vigenza del contratto e limitatamente ai soli contratti di apprendistato di 8,5 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto e di 7 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel secondo anno di contratto,*

¹¹¹ Decreto Legislativo, n. 81/2015, *Capo V - Apprendistato*, Ipsoa, 2022

¹¹² B. Gallo, INPS guida completa su contributi, prestazioni e agevolazioni, Seac, 2023, p. 510

¹¹³ Legge 27 dicembre 2006, n. 296 *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato* (legge finanziaria 2007)

*restando fermo il livello di aliquota del 10 per cento per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al secondo*¹¹⁴.

Successivamente a quanto disciplinato dalla Legge di bilancio, in riferimento alle aliquote contributive a carico dei datori di lavoro per i dipendenti assunti con contratto di apprendistato, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, con decreto 28 Marzo 2007, ha stabilito, una equa ripartizione della predetta contribuzione, in relazione con le gestioni previdenziali. La L. n. 92/2012, all'art. 2, comma 36, stabilisce che *“con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° Gennaio 2013 è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali”*¹¹⁵. L'Inps con la Circolare n. 140/2012, ha chiarito le misure contributive in materia di ASpI (Assicurazione Sociale per l'Impiego), e successivamente, con la Circolare n. 108/2018, sono stati determinati gli importi relativi ai contributi integrativi contro la disoccupazione involontaria, in merito alle nuove assunzioni in apprendistato, pari allo 0,30% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Come anticipato in precedenza, la Legge di Stabilità 2012, ha introdotto ulteriori misure affinché il peso dei contributi gravi sempre meno per chi assume con contratto di apprendistato. L'art 22, comma 1, della stessa Legge, ha previsto che *“Al fine di promuovere l'occupazione giovanile, a decorrere dal 1° gennaio 2012, per i contratti di apprendistato stipulati successivamente alla medesima data ed entro il 31 dicembre 2016, è riconosciuto ai datori di lavoro, che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, uno sgravio contributivo del 100 per cento”*¹¹⁶, la medesima disposizione evidenziava che restava invariato al 10% l'aliquota contributiva per gli anni di contratto successivi al terzo. La Legge di Bilancio 2022 ha reso operativo lo sgravio contributivo totale, spalmato per i primi tre anni, relativamente alle assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello (contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore) effettuate nel periodo compreso tra il 1° Gennaio 2022 e il 31° Dicembre 2022. La normativa ha specificato inoltre, che nel caso in cui

¹¹⁴ Legge 27 dicembre 2006, op. ult. cit.

¹¹⁵ Legge 28 giugno 2012, n. 92

¹¹⁶ Legge 12 novembre 2011, n. 183 *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di stabilità 2012)*.

l'apprendista è stato assunto già in precedenza con il medesimo contratto di apprendistato presso altri datori di lavoro, lo sgravio a cui il nuovo datore di lavoro può usufruire si limita al residuo rispetto i 36 mesi previsti dalla Legge di Bilancio 2022.

Ricapitolando, con il regime di contribuzione attuale, i datori di lavoro con un numero di dipendenti pari o inferiore a nove unità, l'aliquota contributiva è pari all'1,50% per il primo anno, al 3% per il secondo mentre per il terzo anno, come i successivi, la contribuzione è piena al 10%. Per i datori di lavoro che dispongono di un numero di dipendenti, maggiore delle nove unità, la contribuzione è pari al 10% per tutta la durata del contratto di apprendistato.

È importante chiarire come viene determinato il conteggio corretto del numero di addetti affinché si determini se un datore è sotto la soglia dei nove dipendenti oppure no. In questo calcolo rientrano tutti i dipendenti in forza indipendentemente dalla loro qualifica, “vengono esclusi dal conteggio gli apprendisti, i lavoratori assunti con contratto d’inserimento, i lavoratori somministrati e assenti, qualora in loro sostituzione sia stato assunto un altro dipendente, che rientra nel computo dell’organico aziendale”¹¹⁷. Nel conteggio dei dipendenti, quelli che fanno un orario part-time si computano sommando le singole porzioni di orario in proporzione a quello che devono svolgere da contratto.

Come già anticipato, per i datori di lavoro con un numero di dipendenti in forza superiore alle nove unità è corrisposta un'aliquota contributiva al 10%, calcolata sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali, a carico del datore. Nel cedolino al dipendente, apprendista, viene calcolata un'aliquota contributiva pari al 5,84%, a prescindere che il numero dei dipendenti sia maggiore o minore le nove unità; alcuni CCNL prevedono, inoltre, un'integrazione al fondo salariale, alla CIGS o al fondo solidarietà di settore. Oltre ai contributi previdenziali, al datore di lavoro sono trattenuti direttamente dallo stipendio lordo gli altri importi indicati in precedenza; infatti, all'aliquota del 10% si deve sommare, l'aliquota pari al 1,61% relativa al finanziamento della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI).

Il Legislatore con l'art. 32 del D.Lgs. n. 150/2015, ha ridotto sensibilmente il costo del lavoro per i datori che assumevano apprendisti con la tipologia di primo livello

¹¹⁷ M. Tiraboschi, *Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale, sociale - Primo commento al decreto legge 28 giugno 2013, n. 76*, Adapt e-Book series n. 10, 2013, in www.bollettinoadapt.it, p.327

apprendistato per la qualifica, il diploma e il certificato di specializzazione tecnica superiore. A tal riguardo vengono introdotte tre importanti novità per l'apprendistato di base. Le assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello sono esonerate dai contributi di licenziamento o meglio conosciuto come "ticket di licenziamento". La seconda agevolazione permette lo sgravio totale dal versamento della contribuzione relativa al finanziamento dell'ASpI e dal contributo integrativo, nella misura del 1,31 % della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, nonché l'esonero dal pagamento pari allo 0,30 % relativo al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua. La terza ed ultima novità riguarda la riduzione dell'aliquota contributiva che passa, per l'apprendistato inerente al sistema duale, dal 10 al 5%.

L'Inps con la Circolare n. 108 del 2018 ha spiegato che per i datori di lavoro fino a nove dipendenti l'aliquota contributiva, per gli apprendistati di primo livello, è così determinata: i primi dodici mesi del contratto l'aliquota è pari all' 1,5% mentre dal dodicesimo al ventiquattresimo mese l'aliquota è pari al 3%. La novità rispetto alle altre tipologie risiede dal ventiquattresimo mese in poi e per tutta la durata dell'apprendistato, al datore è trattenuta un'aliquota del 5% anziché del 10. Le predette agevolazioni contributive, una volta maturate, sono mantenute anche nel caso in cui il datore sfiori la soglia dei nove dipendenti.

La legge consente di trasformare un contratto di apprendistato di primo livello in uno professionalizzante qualora l'apprendista raggiunga la qualifica e il diploma che fanno perdere uno dei requisiti per poter continuare l'apprendistato duale, di conseguenza si lascia la possibilità di optare alla trasformazione in apprendistato professionalizzante affinché il ragazzo possa conseguire anche la qualificazione ai fini contrattuali. In questo caso è importante ricordare che, per quanto riguarda la durata complessiva del contratto di apprendistato, in caso di trasformazione, i due periodi vanno cumulati, e questa non può eccedere quella stabilita dalla contrattazione collettiva.

La trasformazione comporta la continuità del rapporto di lavoro e l'INPS ha tenuto a comunicare che al momento della trasformazione ci sono effetti *ex post*, anche sul regime contributivo. In particolare, l'INPS, con il Messaggio n. 1478 del 2019, ha comunicato che in occasione della trasformazione tra i due diversi apprendistati, il versamento della contribuzione con aliquota ridotta, che garantisce l'apprendistato duale, non è più applicabile al momento della conversione in apprendistato professionalizzante. Per fare

un esempio pratico “entro i primi dodici mesi, il datore di lavoro fino a nove dipendenti non potrà più beneficiare del versamento a suo carico dell’aliquota al 1,5%, e nemmeno del 3% per i dodici mesi successivi, ma deve applicare fin da subito l’aliquota al 10 per cento”¹¹⁸; inoltre vengono ripristinati i contributi all’ASpI e ai fondi di solidarietà del 1,61%.

Oltre agli incentivi strutturali dal punto di vista contributivo, le varie Leggi di Bilancio degli ultimi anni hanno previsto ulteriori sgravi al fine di promuovere l’assunzione mediante il contratto di apprendistato di primo livello. Per i datori di lavoro che occupano un numero di addetti pari o inferiore alle nove unità è riconosciuto uno sgravio contributivo totale del 100 % per i primi trentasei mesi di contratto, dopo i quali l’aliquota resta al 10%. La prima Legge di Bilancio che ha riconosciuto tali sgravi è stata quella del 2018 prevedendo, per i datori di lavoro che assumevano con contratto a tempo indeterminato, l’esonero pari al 100% del versamento dei contributi. Ciò era concesso se l’assunzione avveniva entro sei mesi dall’ottenimento del titolo di studio e concernente giovani che avessero svolto l’attività di alternanza scuola-lavoro¹¹⁹, presso il medesimo datore di lavoro, nella misura minima del 30% del monte ore di attività pratica stabilita ai fini del conseguimento del diploma di istruzione secondaria di secondo grado.

La suddetta legge ricordava anche che l’esonero riconosciuto per i primi tre anni di contratto si limitava esclusivamente ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per un massimo di 3.000 euro annui, e di conseguenza sono esclusi i premi, e contributi relativi all’INAIL. Il Legislatore con l’art. 1, comma 106 della Legge n. 205/2017, ha previsto vantaggi contributivi anche nei casi in cui al termine del contratto di apprendistato avviene la prosecuzione mediante un nuovo contratto subordinato a tempo indeterminato. Di conseguenza “qualora la trasformazione avvenga dopo il trentaseiesimo mese di contratto di apprendistato di primo livello, l’aliquota contributiva a carico del datore si mantiene per i primi dodici mesi pari all’11,61% (10%+ 1,31% + 0,30%)”¹²⁰. È bene precisare fin da subito che il datore di lavoro per poter usufruire di tale sgravio è soggetto all’osservanza degli obblighi concernenti la regolarità contributiva. Infatti, per il datore inadempiente, viene meno il beneficio dell’esonero contemplato per la contribuzione di finanziamento dell’ASpI (1,61%) e allo stesso modo del così detto

¹¹⁸ B. Gallo, *INPS guida completa su contributi, prestazioni e agevolazioni*, Seac, 2021, p. 490

¹¹⁹ D. Gentilini e G. Occhiocupo, op. ult. cit., p. 101

¹²⁰ B. Gallo, op.ult.cit., p. 514

ticket di licenziamento¹²¹, essendo i predetti benefici dipendenti al possesso del DURC (documento unico di regolarità contributiva).

L'apprendista che viene assunto con un normale contratto a tempo indeterminato, alla conclusione del periodo formativo relativo all'apprendistato, gode di benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza per un ulteriore anno dal momento in cui viene stipulato il nuovo contratto a tempo indeterminato, come specificato dall'art. 47, comma 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Sempre il medesimo Decreto afferma che questi benefici sono esclusi nel caso in cui la tipologia di apprendistato, convertita in contratto subordinato a tempo indeterminato, è quella riguardante l'apprendistato professionalizzante, finalizzata esclusivamente alla qualificazione o riqualificazione professionale, dedicata ai lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o trattamento di disoccupazione.

Il mantenimento in servizio dell'apprendista al termine del periodo formativo garantisce un duplice beneficio, oltre a quello appena visto riguardante il proseguimento delle aliquote contributive previste per gli apprendisti, *“viene riconosciuto un esonero triennale per una durata di 12 mesi, con un limite massimo di 3.000 euro annui”*¹²². La condizione affinché si possa godere dell'esonero contributivo di cui sopra è che il lavoratore non deve aver compiuto i trent'anni di età. *“L'agevolazione viene applicata con decorrenza dal primo mese successivo a quello di scadenza dell'agevolazione contributiva pari al 10%, già prevista dall'art. 47, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2015”*¹²³.

L'esonero contributivo di durata triennale per l'assunzione dei giovani non è cumulabile con gli altri esoneri previsti dalla normativa. Le uniche eccezioni in cui è possibile ottenere altri esoneri in concomitanza con quello dell'assunzione per i giovani, sono i casi in cui: viene previsto l'incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili, come disciplinato dall'art. 10 del D.Lgs 14 settembre 2015, che garantiva per un periodo di trentasei mesi dall'assunzione uno sgravio *“nella misura del 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato”*¹²⁴, e nella fattispecie di assunzioni di beneficiari del trattamento NASpl.

¹²¹ B. Gallo, op.ult.cit., p. 515

¹²² B. Gallo, op. ult. cit., p. 516

¹²³ D. Gentilini e G. Occhiocupo, op. ult. cit., p. 102

¹²⁴ Art 10, comma 1, lett. a, D.Lgs. 151/2015

L'Inps con la Circolare n.49/2018 ha stabilito che in caso di apprendistato professionalizzante, lo sgravio contributivo al datore di lavoro è applicabile solo per la durata effettiva del periodo formativo. Si è chiarito inoltre, con la Circolare di cui sopra, che c'è la possibilità di usufruire del beneficio anche oltre i limiti del regime del *de minimis* solamente ove questo determini un effettivo incremento occupazionale.

La Legge di Bilancio 2022 ha confermato per gli apprendistati di primo livello stipulati nel 2022 uno sgravio contributivo del 100% per i primi tre anni di contratto.

Interessante è osservare come la disciplina esoneri completamente dal punto di vista contributivo le ore di formazione esterna fatte dall'apprendista. Per i periodi di formazione interni, la normativa vuole che, in caso di apprendistato di primo livello, il datore deve garantire al lavoratore una retribuzione oraria pari al 10% di quella piena che l'apprendista percepisce durante la sua normale attività lavorativa. "Con queste disposizioni, il Ministero del Lavoro, con Interpello n. 22 dell'11 Agosto 2016, ha chiarito che:

- il versamento dei contributi dev'essere calcolato in proporzione alla retribuzione effettivamente corrisposta per le ore di formazione interna retribuite al 10%;
- per le ore di formazione esterna non è prevista alcuna retribuzione e di conseguenza non si matura alcuna contribuzione, questo viene rafforzato dalla Circolare n. 87 del 18 Giugno 2021"¹²⁵.

¹²⁵ B. Gallo, op. ult. cit., p. 515

CAPITOLO 3: LE TIPOLOGIE CONTRATTUALI DELL'APPRENDISTATO IL COSTO DEL LAVORO E I VANTAGGI CONTRIBUTIVI A CARICO DEL DATORE DI LAVORO

SOMMARIO: 3.1 Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale 3.2 Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere 3.3 Apprendistato di alta formazione e ricerca 3.4 Apprendistato per la qualificazione dei lavoratori in mobilità 3.5 il costo del lavoro e i vantaggi contributivi per il datore di lavoro

3.1 Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

Il D.Lgs. n.81 del 2015, dopo aver dato la definizione del contratto di apprendistato e specificato la disciplina generale, con l'art. 43 introduce la prima tipologia, quella per la qualifica e il diploma professionale, diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore. La prima tipologia di apprendistato, chiamato anche apprendistato di primo livello, definito dal legislatore, "è strutturato in modo da coniugare la formazione espletata all'interno del posto di lavoro con l'istruzione e formazione professionale, erogata dalle istituzioni formative riconosciute dai sistemi regionali di istruzione e formazione"¹²⁶. Questa prima tipologia di apprendistato si collega direttamente all'impostazione che originariamente era stata formulata con l'art. 48 del D.Lgs n. 276/2003, mediante il quale si fondava il principio cardine con il bilanciamento del diritto-dovere di istruzione e formazione. L'istituzione di base è rimasta pressoché invariata negli anni anche se per arrivare al risultato odierno ci sono state numerose modifiche, più o meno rilevanti. La Riforma Biagi evidenziava, per questa tipologia di apprendistato, una finalità volta all'assolvimento del diritto-dovere all'istruzione ed alla formazione per i giovani *over 15*. In particolare, voleva dare la possibilità di assolvere all'obbligo di istruzione mediante un'esperienza lavorativa. Le difficoltà che si sono riscontrate negli anni di applicazione della Legge Biagi erano dovute prevalentemente ai dubbi interpretativi nell'applicazione di tale istituto che vedeva coinvolti nel processo di attivazione i Ministeri del Lavoro e dell'Istruzione, le Regioni e in fine le parti sociali. Con l'avvento del Testo Unico, ciò che caratterizza l'apprendistato è la sua peculiare forma di equilibrio, dai contorni chiari e precisi, così da assurgere al ruolo di modello, capace di allineare la domanda con l'offerta di lavoro¹²⁷. Il Testo Unico disciplina l'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale con l'art. 3.

¹²⁶ Decreto Legislativo, n. 81/2015, *Capo V - Apprendistato*

¹²⁷ M. Tiraboschi, *Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Giuffrè Editore, Milano 2011,

La prima differenza rilevante che si nota rispetto alla precedente formulazione della Riforma Biagi riguarda le nuove funzioni che ricopre l'istituto e la maggior chiarezza che ne consegue nelle sue condizioni di applicabilità. Ora, con la nuova formulazione del T.U., l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale non ha più come principale scopo quello di garantire l'assolvimento dell'obbligo di istruzione e formazione, ma diventa di primaria importanza il conseguimento di una qualifica o di un diploma professionale. In altri termini con questo cambiamento lo strumento appare a tutti gli effetti come una nuova opportunità formativa offerta agli apprendisti, senza limitarsi esclusivamente alla lotta contro la dispersione scolastica. La seconda modifica introdotta dal T.U. riguarda l'ampliamento dei possibili fruitori di questa tipologia occupazionale. Possono essere assunti i giovani in tutti i settori di attività che abbiano compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25 (ossia fino a 24 anni e 364 giorni). Il T.U. con l'art. 3 al comma 1 specifica, inoltre, che la durata del progetto formativo dell'apprendistato di primo livello è determinata per legge *"in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale"*¹²⁸. Il T.U. ha delegato alle Regioni la disciplina specifica da seguire per la redazione dei progetti formativi; anche questo punto rappresentava una novità rilevante, dato che semplificava di molto la procedura precedentemente dettata dal D.Lgs n. 276/2003. Detta norma delegava questo compito alle Regioni e Province Autonome in accordo con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, senza escludere le Parti Sociali. Il T.U., alla lett. c), ha disciplinato anche le modalità di erogazione della formazione *on the job*, stabilite dai relativi contratti collettivi stipulati dalle associazioni maggiormente rappresentative dei lavoratori e di quelle dei datori di lavoro, anche all'interno degli enti bilaterali.

Con l'avvento del Jobs Act venivano introdotte nuove modifiche all'istituto, che lo avvicinavano di molto alla forma attuale. La regolamentazione dell'istituto è interamente affidata alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano. In caso di vuoto

p. 15

¹²⁸ Decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, Gazzetta ufficiale della Repubblica Italiana

normativo regionale l'attivazione di questa tipologia di apprendistato è rimandata interamente ai decreti ministeriali.

Uno dei primi interventi che riguarda l'apprendistato di primo livello, per la qualifica e il diploma professionale, disciplinato dall'art. 3 del D.Lgs n. 167/2011, è contenuto nel nuovo comma 2-ter. È mantenuta l'autonomia della contrattazione collettiva nella disciplina del trattamento economico da corrispondere all'apprendista, è previsto in considerazione del maggior onere formativo in comparazione all'apprendistato professionalizzante o di mestiere, una riduzione proporzionale della retribuzione da riconoscere in base al numero di ore di formazione¹²⁹. In assenza di alcuna disciplina contrattuale all'apprendista deve essere riconosciuto un trattamento retributivo equo per le ore effettivamente lavorate, inoltre il datore è tenuto ad erogare al lavoratore una retribuzione pari al 35% del monte ore totale, per le ore di formazione¹³⁰. Degli studi a livello internazionale hanno confermato che all'apprendista viene riservato un livello retributivo inferiore rispetto al lavoratore ordinario con contratto subordinato, e questo è motivato, non tanto per la necessaria formazione suddivisa tra ore *on the job* e quelle esterne, ma tutt'al più in ragione dell'evidente inferiore produttività che un apprendista può garantire in confronto di un lavoratore qualificato.

Come già anticipato in precedenza, oggi i riferimenti normativi per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, risiedono principalmente nell'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015 affiancati dalle disposizioni del D.l. del 12 Ottobre 2015, concernente gli standard formativi e i criteri generali da seguire per la realizzazione dei percorsi formativi degli apprendistati di primo e terzo livello. Le disposizioni contenute nei decreti esposti in precedenza contengono numerosi elementi: i titoli che è possibile conseguire durante il periodo di apprendistato; la durata del contratto e la finalità del percorso formativo; i limiti e le differenze tra la formazione interna e quella esterna all'azienda; i requisiti richiesti al datore di lavoro affinché possa assumere l'apprendista; le caratteristiche che il tutor aziendale deve avere. L'apprendistato di primo livello, riserva la possibilità ai giovani di età compresa tra i 15 ed i 25 anni di acquisire diverse tipologie di titoli, quali:

¹²⁹ M. Tiraboschi, *Decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34 Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese*, Adapt e-Book series n. 22, 2014, p.70

¹³⁰ M. Tiraboschi, *Decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34 Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese*, Adapt e-Book series n. 22, 2014, p.70

*“la qualifica ed il diploma professionale (leFP); il diploma di istruzione superiore; il certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS) e il corso annuale integrativo finalizzato al conseguimento del diploma di maturità”*¹³¹. L'accordo approvato in Conferenza Stato-Regioni del 15 marzo 2012 ha previsto due percorsi di diversa durata:

- percorsi di durata triennale, finalizzati all'ottenimento del titolo di qualifica professionale;
- percorsi di durata almeno quadriennale, che prevedono il conseguimento del titolo di diploma professionale nonché del diploma di tecnico.

L'art. 4, comma 1, del Decreto-legge del 12 Ottobre 2015, prevede la possibilità di prorogare di un ulteriore anno il termine dell'apprendistato nel caso in cui gli obiettivi formativi stabiliti non siano raggiunti entro la normale scadenza.

Per quanto riguarda la durata del contratto di apprendistato di primo livello, la normativa prevede che la durata minima ammessa equivale a sei mesi, come specificato con il comma 2-quater della Legge n. 78/2014, nel quale si chiarisce che il “tempo determinato” nel contratto di apprendistato è consentito solo per lo svolgimento di determinate attività stagionali. La durata massima invece non può eccedere i tre anni o quattro, previsti, come accennato poc'anzi nel caso di conseguimento del diploma professionale quadriennale. È prevista altresì la trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello in quello professionalizzante e il legislatore in questo caso ha chiarito che la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può in ogni caso eccedere quella indicata dalla contrattazione collettiva. La normativa tende ad escludere la possibilità di trasformare il contratto di apprendistato di primo livello con la terza tipologia, ossia l'apprendistato di alta formazione e ricerca. Il D.Lgs. n. 81/2015 prevede questa trasformazione solo nel caso in cui l'apprendistato di partenza sia quello professionalizzante. La nota dell'Ispettorato Nazionale del lavoro n. 1026/2020, ha approvato la successione di un nuovo contratto di apprendistato, specificando che questo è consentito solo se il piano formativo prevede il raggiungimento di un titolo di studio ulteriore rispetto a quello già ottenuto con il precedente contratto di apprendistato di primo livello. Per la determinazione della durata del contratto è fondamentale sapere cosa si intende per conclusione del periodo di apprendistato di primo livello¹³². La circolare n.

¹³¹ D. Gentilini e G. Occhiocupo, op. ult. cit. p. 69

¹³² Nota prot. N. 1026, 23 Novembre 2020, Ispettorato Nazionale del Lavoro

12/2022 del Ministero del Lavoro, chiarisce che con termine conclusivo del contratto si intende la data di pubblicazione degli esiti dell'esame finale, sostenuto dall'apprendista. Successivamente la data di pubblicazione sussistono diverse possibilità, le prime tre prevedono la continuazione del rapporto sotto diverse forme: proseguire con il rapporto con ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato; prorogare il contratto di apprendistato di primo livello; trasformare il contratto di apprendistato di primo livello in un apprendistato professionalizzante. La quarta ed ultima ipotesi vede invece la possibilità di recedere dal contratto di apprendistato di primo livello. Il Ministero del Lavoro, con la circolare sopra citata, segnala la necessità da parte dell'istituzione formativa di comunicare in modo più celere possibile, gli esiti dell'esame conclusivo, comunque non oltre i tre giorni, affinché il datore di lavoro ne venga a conoscenza il prima possibile, così da consentire la possibilità di operare un'eventuale proroga o trasformazione del contratto, entro i limiti dei cinque giorni, previsti dalla legge per le comunicazioni obbligatorie (Unilav)¹³³.

La finalità del contratto di apprendistato di primo livello risiede nel conseguimento di un titolo di studio della formazione secondaria di secondo grado e questo avviene per tramite di un percorso formativo duale, alternando una formazione interna, erogata *on the job* con una formazione esterna garantita da un'istituzione formativa. Nei percorsi di apprendistato di primo livello la formazione esterna non può in ogni caso eccedere il 60% del monte ore complessivo per la prima e seconda annualità, scendendo nel terzo e quarto anno al 50%. Per le ore di formazione esterna, il datore di lavoro è esonerato completamente dall'obbligo di corrispondere una retribuzione all'apprendista. L'obbligo di corrispondere una retribuzione è invece presente per le ore di formazione interna, per le quali il datore deve elargire almeno il 10% della normale retribuzione piena.

Sono disciplinati anche i soggetti abilitati ad erogare i percorsi formativi, tra i quali si configurano: "i soggetti abilitati dalle regioni per l'erogazione dei percorsi di istruzione e formazione professionale (leFP) e dei percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS); le istituzioni formative e le scuole professionali; le fondazioni ITS, specializzate nell'erogare percorsi IFTS; gli istituti scolastici"¹³⁴.

¹³³ S. Baghin *Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore*, Wolters Kluwer, 2023, p. 2

¹³⁴ S. Baghin op. ult. cit. p.4

La formazione *on the job* può essere erogata secondo diverse modalità didattiche:

- “alternanza simulata concerne percorsi di apprendimento e orientamento presso l’istituzione formativa prevedendo visite all’interno di contesti produttivi;
- alternanza rafforzata prevede percorsi di apprendimento in un’ottica esperienziale in impresa, programmando diversi percorsi;
- apprendistato duale, rappresenta i percorsi disciplinati dall’art. 43, D.Lgs. n. 81/2015”¹³⁵.

Il Decreto-legge del 2015 ha definito gli standard formativi e i criteri da seguire durante il percorso di apprendistato di primo livello, attuando una regolamentazione omogenea a livello territoriale affinché anche il controllo sulla qualità dei percorsi formativi risulti uniforme. L’art. 6, comma 1 del sopra citato decreto ha chiarito quali sono i diritti e i doveri che l’apprendista ha durante il suo periodo di formazione. Tra i diritti proposti dal decreto si configurano quello della valutazione delle competenze accompagnato dall’erogazione della certificazione finale. Gli apprendisti devono rispettare le regole comportamentali presso il soggetto ospitante e formatore; in particolare è importante osservare le normative inerenti alla sicurezza, salute e igiene sui luoghi di lavoro, l’orario di lavoro formalizzato nel contratto, e frequentare regolarmente le attività formative proposte sia internamente che esternamente all’azienda. Un altro importante aspetto disciplinato dal Decreto-legge del 2015 con l’art. 3, comma 1, stabilisce i requisiti che il datore di lavoro deve possedere affinché sia garantita l’efficacia della formazione; il ruolo chiave appartiene al tutor formativo ed aziendale che deve formare l’apprendista in modo tale che possa acquisire le competenze necessarie per l’ottenimento della qualifica e del diploma professionale.

Il contratto di apprendistato di primo livello, come accennato in precedenza ha un doppio fine, quello formativo e quello lavorativo e di conseguenza anche l’apprendista ha il doppio status di studente/lavoratore. Questa duplice finalità dev’essere considerata a tutti gli effetti complementare nel costituire lo status di apprendista di primo livello e quindi di studente/lavoratore. Per lo svolgimento dell’attività lavorativa, all’apprendista dev’essere corrisposta oltre la retribuzione comprensiva dei contributi anche un insieme

¹³⁵ S. Baghin op. ult. cit. p.5

di tutele previdenziali e di assistenza sociale obbligatoria, nelle quali si configurano: l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, alla quale il datore di lavoro ottempera mediante il pagamento del premio Inail; l'assicurazione contro le malattie, l'invalidità e la vecchiaia, garantite dall'Inps grazie al pagamento dei contributi previdenziali del datore di lavoro, i quali servono a coprire anche le spese per l'assegno familiare, l'assicurazione sociale per l'impiego e anche l'eventuale periodo di maternità dell'apprendista. La tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro è a carico del datore di lavoro durante le ore di attività *on the job*, mentre nei periodi in cui l'apprendista svolge la formazione esterna è a carico dell'istituzione formativa¹³⁶.

L'apprendista deve sottostare alla normativa, in caso di malattia, maternità, infortunio o altre cause che comportano la sospensione involontaria del periodo di apprendistato. Determinante è il momento in cui accade il fatto; se l'evento di sospensione accade nel momento in cui l'apprendista si configura come studente, quest'ultimo deve giustificare l'assenza all'istituzione formativa; viceversa, se l'evento sopravviene durante le ore di formazione *on the job*, il lavoratore deve attenersi a quanto disciplina il contratto collettivo applicato dall'azienda. Il Ministero del Lavoro ha previsto, con circolare n. 12/2022, "anche la possibilità di erogare la formazione a distanza ove questo sia preventivamente specificato nel piano formativo in caso di sospensione involontaria del rapporto di lavoro"¹³⁷.

Oltre alle varie riforme che si sono susseguite negli anni, rivoluzionando l'aspetto normativo dell'apprendistato di primo livello, recentemente sono state stanziare ingenti risorse per promuovere il ricorso a questa tipologia di contratto mediante sgravi fiscali ed altre forme di incentivazione di carattere normativo disciplinate nel D.Lgs. n. 81/2015.

Ancora oggi il numero di assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello resta sensibilmente inferiore alle attese: "dai dati forniti dall'Istituto per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) si apprende che nell'anno formativo 2019/2020, solo il 2,7% dei contratti di apprendistato stipulati in Italia appartengono alla prima tipologia"¹³⁸.

¹³⁶ S. Baghin *op. ult. cit.* p.7

¹³⁷ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Circolare n. 12 del 6 Giugno 2022 *Il contratto di apprendistato di primo livello, ai sensi dell'articolo 43 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e del decreto interministeriale 12 ottobre 2015.*

¹³⁸ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Circolare n. 12 del 6 Giugno 2022 *Il contratto di apprendistato di primo livello, ai sensi dell'articolo 43 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e del decreto interministeriale 12 ottobre 2015.*

L'apprendistato di primo livello si è dimostrato nel tempo uno strumento molto delicato nella sua attuazione in quanto ci deve essere una perfetta coordinazione tra i diversi attori coinvolti. per questo motivo, affinché questa tipologia possa decollare è necessario un maggior supporto delle parti sociali e dei soggetti intermediari. È fondamentale che tutti gli attori in gioco siano convinti dell'effettiva efficacia dello strumento affinché possa esserci una gestione più semplice ed efficiente delle procedure amministrative e burocratiche a carico dell'istituzione formativa e del datore di lavoro.

Recentemente sono state introdotte sostanziali risorse derivanti dal PNRR a supporto dell'apprendistato di primo livello e grazie a questi fondi sono aumentati i percorsi erogabili per il "sistema duale". Con queste nuove risorse è auspicabile un aumento dell'attrattività dello strumento, con una più ampia diffusione dei suoi valori positivi e una corrispettiva diminuzione della disoccupazione giovanile, soprattutto dei soggetti *Neet, giovani che non studiano*, non lavorano e non sono inseriti in un percorso di formazione.

3.2 Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

L'apprendistato professionalizzante è a tutti gli effetti il contratto di apprendistato che in questo momento ha i numeri più alti sotto il profilo occupazionale. Infatti, secondo il rapporto INAPP del Luglio del 2022 il 92,4% dei contratti di apprendistato si riconducono alla seconda tipologia¹³⁹. Anche in questo caso come per l'apprendistato di primo livello, il D.Lgs. n. 81/2015 ha apportato rilevanti cambiamenti rispetto alle discipline della riforma Biagi prima e del T.U. poi. Con la riforma introdotta dal Jobs Act è rimasta immutata la centralità delle Regioni e le Province autonome in tema di formazione degli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante. L'offerta formativa regionale deve garantire l'assolvimento delle competenze di base e trasversali, definire le modalità di erogazione e calcolare il monte ore complessivo dei corsi da svolgere durante il periodo di apprendistato.

La definizione del contratto di apprendistato professionalizzante è contenuta nell'art. 44 del D.Lgs. n. 81/2015, nel quale si fa riferimento fin da subito ai soggetti che possono

¹³⁹ Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche, XX Rapporto di monitoraggio, *L'andamento dell'apprendistato nella crisi pandemica*, Luglio 2022, p.57

essere assunti per età anagrafica con il contratto di cui sopra. Il contratto di apprendistato professionalizzante prevede l'assunzione in tutti i settori di attività, pubblici o privati, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni, che hanno come obiettivo il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali¹⁴⁰. Il D.Lgs. del 17 Ottobre 2005, n. 226 ha aperto alla possibilità di stipulare il contratto di apprendistato professionalizzante anche al diciassettesimo anno di età, per coloro che sono in possesso di una qualifica professionale. L'art. 44, al comma 1, specifica che la qualificazione professionale, al cui contratto è finalizzato, è determinata direttamente dalle parti considerando i profili o le qualificazioni professionali proposte dal CCNL di riferimento.

L'apprendistato professionalizzante, proprio per la sua funzione di strumento efficace per acquisire nuove competenze utili per l'inserimento e il reinserimento lavorativo, si rivolge non solo ad una platea esclusivamente giovanile, come invece accade per l'apprendistato di primo livello, ma anche ai lavoratori in mobilità. In questo caso, una formazione in ambiente lavorativo può essere decisiva per ricreare un adeguato livello di competenze e capacità. Con questi propositi l'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2015, al comma 4, ha stabilito che è possibile assumere con contratto di apprendistato professionalizzante anche i lavoratori beneficiari di un'indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, senza limiti di età, con la finalità di una loro qualificazione o riqualificazione professionale.

Il contratto di apprendistato professionalizzante si contraddistingue rispetto alle altre tipologie anche per il fatto di essere completamente svincolato dal sistema di istruzione e formazione; La finalità proposta è esente dall'acquisizione di un titolo di studio, ma risiede nell'apprendimento di un mestiere con la possibilità di sviluppare e acquisire una qualificazione professionale indicata dal piano formativo e dal contratto, utile ai fini dell'inquadramento del lavoratore e della relativa retribuzione¹⁴¹. L'apprendistato professionalizzante ha come finalità principale l'inserimento dell'apprendista nel mercato del lavoro, mediante un contratto che possa garantire una certa stabilità a tempo indeterminato; in ciò prevale dunque il fine occupazionale su quello formativo, promosso maggiormente nelle altre tipologie di apprendistato. L'obiettivo dell'inserimento nel

¹⁴⁰ D.Lgs. 81/2015, Art 44, comma 1

¹⁴¹ M. Tiraboschi, *Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Giuffrè Editore, Milano 2012, p. 335

mondo del lavoro, è spinto non solo dagli incentivi contributivi a favore del datore di lavoro, che si impegna ad assumere con contratto indeterminato l'apprendista al termine dei mesi dedicati alla formazione, ma soprattutto dalle stringenti clausole di stabilizzazione imposte ai datori di lavoro con certi requisiti determinati dal Legislatore e spiegati successivamente.

Nel 2014, con l'Accordo in Conferenza Stato-Regioni sono state formalizzate le linee guida per la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante lo scopo era rendere più uniforme l'intera disciplina su tutto il territorio nazionale. Dopo il recepimento nel 2019 delle linee guida, il D.Lgs. n. 81/2015 ha confermato la centralità della contrattazione collettiva nella gerarchia delle fonti per disciplinare l'apprendistato professionalizzante. Ai contratti collettivi nazionali di lavoro è affidata la decisione, in ragione del tipo di qualificazione professionale da conseguire, della durata e delle modalità di erogazione della formazione per l'ottenimento delle competenze professionali indicate nel progetto formativo.

La dottrina ha inoltre chiarito che il contratto di apprendistato professionalizzante deve intendersi a tutti gli effetti un contratto a tempo indeterminato volto alla stabilizzazione dell'apprendista; il termine di durata disciplinato dalla contrattazione collettiva, si riferisce esclusivamente al periodo formativo durante il quale all'apprendista viene data la possibilità di acquisire le qualifiche e le professionalità affinché diventi un lavoratore professionalmente qualificato.

L'apprendistato professionalizzante viene suddiviso in due fattispecie, per quanto riguarda la durata massima del periodo formativo. La maggior parte dei contratti collettivi nazionali stabiliscono come durata massima tre anni e per i contratti relativi all'artigianato gli anni di apprendistato possono essere al massimo cinque. Il Ministero del Lavoro ha precisato, in risposta all'interpello n.40/2011, quali soggetti con professione omologa a quella dell'artigianato possono usufruire della durata prolungata fino ai cinque anni stabilendo che la norma riferendosi alle figure professionali dell'artigianato include anche tutti quei soggetti operati nel campo dell'artigianato quindi si ritengono coinvolti tutti i prestatori di lavoro con competenze affini, aventi una diversa contrattazione¹⁴². Entrando più nel concreto, il Ministero nella risposta all'interpello di

¹⁴² R. De Luca Tamajo e O. Mazzotta, *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Cedam 2013, p. 2569

cui sopra ha individuato delle professioni le cui competenze posso essere assoggettate come omologhe a quelle configurate nella contrattazione artigiana. Tra queste attività si annoverano: “quelle che rientrano nei contratti collettivi del Terziario, del Turismo/Pubblici Esercizi e delle aziende del settore della Panificazione”¹⁴³.

L’art. 44 dedicato all’apprendistato professionalizzante prevede, al comma 5, la possibilità per i datori di lavoro che svolgono attività in cicli stagionali, di svolgere un contratto di apprendistato a tempo determinato seguendo le disposizioni dei rispettivi contratti collettivi. Nell’apprendistato professionalizzante a tempo determinato, l’apprendista coniuga l’attività lavorativa con le attività formative solo per alcuni mesi; in questi casi il percorso compiuto durante una stagione può essere ripreso negli anni successivi e in questo modo, unendo i vari periodi, si riesce ad avere un percorso formativo completo al fine di conseguire la qualifica professionale. È affidato, anche in questo caso, un ruolo primario alla contrattazione collettiva che ha previsto alcune condizioni e limiti nel rispetto della caratteristica della stagionalità dell’apprendistato: non devono trascorrere più di quarantotto mesi di calendario tra la data di prima assunzione e quella relativa all’inizio dell’ultimo rapporto di lavoro; gli apprendisti che hanno già svolto l’attività nella stagione precedente hanno diritto di precedenza per le assunzioni che vengono effettuate nella stagione successiva; all’apprendista anche nei casi di apprendistato stagionale dev’essere garantita la formazione, ovviamente il monte ore viene riproporzionato tenendo in considerazione la durata del rapporto; nel calcolo della durata massima del contratto devono essere comprese le prestazioni di breve durata svolte tra una stagione e l’altra¹⁴⁴.

L’apprendistato professionalizzante configura al suo interno due tipi diversi di formazione: una di natura prevalentemente pratica, erogata all’interno dell’azienda direttamente con lo svolgimento di una determinata attività, stabilita nel piano formativo svolta sotto la responsabilità diretta del tutor formativo e del datore di lavoro; la seconda tipologia di formazione è a carico dell’offerta pubblica, garantita nei limiti delle disponibilità delle risorse finanziarie regionali.

Nell’apprendistato professionalizzante assume un’assoluta prevalenza la formazione *on the job* funzionale nel trasferire all’apprendista una preparazione idonea nell’ottica della

¹⁴³ Ministero del lavoro, Interpello 26.10.2011, n. 40

¹⁴⁴ D. Di Rosa *Apprendistato stagionale: come gestire il rapporto di lavoro*, Ipsoa, 28 Aprile 2023, p.2

prosecuzione del rapporto di lavoro terminato il periodo formativo, l'auspicabile esito di questo negozio resta quello della stabilizzazione dell'apprendista all'interno dell'organico aziendale¹⁴⁵. Il Jobs Act ha statuito che i profili o le qualificazioni professionali previsti dai contratti collettivi rappresentano il parametro di riferimento necessario per stabilire la qualificazione professionale, prevista dal piano formativo che l'apprendista deve conseguire. Seguendo questa logica di pensiero è evidente che la nuova disciplina del contratto, apportata con l'entrata in vigore del Jobs Act, ha portato ad un'emarginazione dei poteri affidati alle Regioni. Con la disciplina vigente si affida alle Regioni l'obiettivo di integrare, tramite l'offerta pubblica, la formazione tecnico professionale svolta *on the job*. In sostanza alle Regioni è affidata la responsabilità di erogare degli specifici corsi affinché l'apprendista possa acquisire le competenze teoriche di base e trasversali, fino al raggiungimento di 120 ore massime. La Regione Veneto, con la Delibera n. 1316 del 25 Ottobre 2022, chiarisce che "agli apprendisti diplomati è garantita la formazione pubblica per l'acquisizione delle competenze base e trasversali solo dopo aver formato con le 120 ore tutti gli apprendisti senza diploma. È prevista l'esenzione di questo obbligo per tutti gli apprendisti in possesso di laurea"¹⁴⁶. È confermato quanto precedentemente previsto dal D. L. n. 34/2014: alle Regioni e Province autonome è affidato il compito di comunicare al datore di lavoro entro 45 giorni dall'assunzione dell'apprendista, le modalità e le sedi competenti nelle quali vengono svolte le attività formative pubbliche. È interessante osservare a tal riguardo che la maggior parte delle Regioni e Province autonome ha identificato nell'oggetto della formazione di base e trasversale nove diverse competenze. Per quest'ultime si svolgono corsi volti a: "adottare comportamenti sicuri sul luogo di lavoro; qualità e organizzazione aziendale; potenziare la relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo; informare l'apprendista dei suoi diritti e doveri e nel rispetto dei diritti e doveri del datore di lavoro; legislazione del lavoro; contrattazione collettiva; competenze di base e trasversali; introdurre le competenze digitali; elencare le competenze sociali e civiche; introdurre uno spirito di iniziativa e imprenditorialità; introdurre gli elementi di base della professione/mestiere"¹⁴⁷. È previsto dall'art.44 del D.Lgs. n. 81/2015 per le imprese che non usufruiscono dell'offerta formativa del servizio

¹⁴⁵ F. Carinci *E tu lavorerai come apprendista (L'apprendistato da contratto "speciale" a contratto "quasi-unico")*, WP CSDLE "Massimo D'Antona).IT – 145/2012, p. 67

¹⁴⁶ Deliberazione della giunta regionale n.1316 del 25 Ottobre 2022, Regione Veneto

¹⁴⁷ D. Gentilini e G. Occhiocupo, "La disciplina del contratto di apprendistato dopo il jobs act", Inapp (Istituto Nazionale per l'analisi delle Politiche Pubbliche) Report, 2021, p. 83

pubblico la possibilità di erogare direttamente la formazione di base e trasversale, dedicando degli appositi spazi e garantendo adeguati standard, richiesti affinché possa ricoprire il ruolo di soggetto formatore. Le Linee Guida del 2014 hanno previsto la possibilità per alcune Regioni e Province autonome di svolgere le attività formative, per l'acquisizione delle competenze di base e trasversale, anche mediante una modalità di formazione a distanza, con l'utilizzo di specifiche piattaforme di *e-learning*. È da notare che durante la pandemia Covid-19 si è registrata un'impennata nell'utilizzo sempre più frequente di queste modalità a distanza.

Un ulteriore elemento che differenzia l'apprendistato professionalizzante dalle tipologie di primo e terzo livello riguarda la retribuzione che dev'essere garantita all'apprendista durante le ore di formazione dedicate al conseguimento di competenze di base e trasversali. La normativa, infatti, prevede che l'esonero retributivo per il datore di lavoro e il riconoscimento del 10% della retribuzione, che sarebbe dovuta al lavoratore per le ore di formazione a carico del datore, è attuabile solo nella prima e terza tipologia. Da ciò se ne deduce che agli apprendisti assunti con la seconda tipologia spetta una retribuzione piena. La ragione di questa scelta è motivata dal fatto che si è voluto incentivare l'utilizzo delle tipologie meno utilizzate, cioè la prima e la terza con un alleggerimento dei costi di lavoro per i datori di lavoro. A rafforzare la tesi sopra citata, secondo i dati forniti dall'INPS, "l'apprendistato professionalizzante è la tipologia preferita dal mercato del lavoro, il 97,7% dei rapporti di apprendistato attivati nel 2019 e nel 2020 si riconducono alla seconda tipologia"¹⁴⁸. I dati forniti dall'INPS mostrano anche che i settori che hanno una maggiore attrazione per il contratto di apprendistato professionale sono quello "dei servizi, quello dedicato alle attività professionali e al commercio, con percentuali poco superiori al 98% del totale degli apprendistati attivati"¹⁴⁹.

Il D.Lgs. n. 81/2015 chiarisce all'art.42, comma 8, che restano immutati gli obblighi di stabilizzazione degli apprendisti previsti dal D.L. n. 34/2014 e l'applicazione delle clausole di stabilizzazione è disciplinato dai singoli contratti collettivi. Ma il Legislatore ha fatto salvo, per l'apprendistato professionalizzante, il vincolo delle clausole di stabilizzazione. In particolare, la norma spiega che "per i datori di lavoro che occupano in media almeno cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti mediante un

¹⁴⁸ Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche, XX Rapporto di monitoraggio, *L'andamento dell'apprendistato nella crisi pandemica*, Luglio 2022, p.11

¹⁴⁹ Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche, XX Rapporto di monitoraggio, *op. ult. cit.* p.12

contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla stabilizzazione, con contratto a tempo indeterminato, di almeno il 20 per cento dei precedenti apprendisti assunti dallo stesso datore di lavoro”¹⁵⁰. Dal conteggio della base di calcolo, vengono esclusi dalla percentuale di stabilizzazione: gli apprendisti cessati durante il periodo di prova, gli apprendisti dimessi mediante la procedura di dimissioni volontarie e quelli licenziati per giusta causa. Ad integrazione di quanto affermato precedentemente è opportuno segnalare che il Legislatore ha stabilito che per i datori di lavoro che occupano fino a quarantanove dipendenti, le clausole di stabilizzazione saranno valide solamente se indicate del contratto collettivo di riferimento. Il Decreto Lavoro, convertito in Legge 78/2014, ha fatto riferimento anche alle sanzioni previste nel caso in cui non venissero rispettate le clausole di stabilizzazione, prevedendo che la violazione comporta la trasformazione del rapporto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.

Le attività formative svolte dall'apprendista *on the job* sono, come detto poc'anzi, finalizzate all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali. A tal riguardo il punto 2, delle Linee Guida per la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, chiarisce che il piano formativo individuale è obbligatorio esclusivamente per l'acquisizione delle competenze di cui sopra. Il punto 3 del medesimo documento si incarica di approfondire la corretta registrazione della formazione sottolineando che “l'impresa si deve impegnare a registrare sul libretto formativo oltre la formazione effettuata, anche la qualifica professionale che l'apprendista acquisisce al termine dell'apprendistato”¹⁵¹. Il piano formativo è integrato dalle indicazioni dei vari contratti collettivi ed è basato su un approccio per competenze, nel senso che vengono misurati alcuni parametri ritenuti fondamentali nel percorso di apprendimento. Questo documento raccoglie tutte le informazioni relative all'azienda, all'apprendista e alla formazione professionalizzante. La tabella, il corpo del piano formativo schematizza le competenze che l'apprendista è chiamato a sviluppare durante il suo percorso di apprendistato. Lo sviluppo del piano formativo implica un calcolo di monte ore di

¹⁵⁰ Art 42, comma 8, D.Lgs. 81/2015

¹⁵¹ La Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, *Linee Guida per la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere*, 20 Febbraio 2014

formazione da svolgere in relazione alle esigenze aziendali ed alle potenzialità del giovane¹⁵².

Oggi il contratto di apprendistato professionalizzante come visto in precedenza risulta ancora la tipologia maggiormente utilizzata, ma il suo utilizzo spesso è fuorviato dagli obiettivi primari per cui si caratterizza questo strumento, quali la formazione e l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro. Spesso l'apprendistato professionalizzante viene preferito ad altre forme contrattuali, semplicemente per una motivazione fiscale e contributiva. "Al fine di sostenere l'occupazione giovanile e nel rispetto dell'articolo 32 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17 Giugno 2014, il D.L n.48/2023 ha previsto per i datori di lavoro privati che assumono giovani la possibilità di godere per dodici mesi a partire dal 1° Giugno 2023, di un incentivo, nella misura del 60 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, le condizioni richieste sono le seguenti: fino al trentesimo anno di età; che siano NEET, quindi non lavorino e non siano inseriti in corsi di studi o di formazione; che siano registrati al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani"¹⁵³. L'incentivo contributivo di cui sopra può essere richiesto anche per le assunzioni con contratti di apprendistato professionalizzante o di mestiere. Affinché questa tipologia contrattuale funzioni a dovere è importante non focalizzarsi esclusivamente sui vantaggi contributivi ma considerare l'importanza in termini qualitativi della formazione. Le imprese che oggi si impegnano nell'assunzione di apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante devono considerare, oltre ai benefici derivanti dal minor costo del lavoro, di investire almeno una parte di queste risorse nella formazione del giovane affinché possa acquisire le competenze necessarie per instaurare nel futuro un rapporto di lavoro indeterminato come figura qualificata. Le maggiori criticità oggi sono dovute soprattutto al fatto che manca una coordinazione tra il sistema di formazione proposto dagli enti pubblici con la richiesta di competenze che effettivamente proviene dal mercato del lavoro dei privati.

¹⁵² M. Tiraboschi, *Teoria e pratica dei contratti di lavoro*, Adapt, p. 224

¹⁵³ Decreto Legge 04/05/2023, n. 48, Art. 27. *Incentivi all'occupazione giovanile*

3.3 Apprendistato di alta formazione e ricerca

La terza tipologia di apprendistato è stata introdotta dalla Riforma Biagi ma ha assunto la denominazione che ancora oggi si usa grazie un provvedimento del Testo Unico. Fin dal momento della sua introduzione questa tipologia di apprendistato ha trovato molte difficoltà, soprattutto per il fatto che gli operatori che avrebbero dovuto occuparsene, in realtà non erano pronti per mettere in atto ciò che questa terza tipologia chiedeva. L'obiettivo dell'apprendistato di alta formazione e ricerca resta ancora oggi l'inserimento anticipato dei giovani nel mercato del lavoro, e allo stesso tempo consentire loro di restare inseriti in un percorso educativo di alto livello. Le Regioni hanno assunto man mano un ruolo sempre più centrale nella gestione di questa tipologia di apprendistato; infatti, alle Regioni è affidata l'intera gestione dell'istituto e secondo la gerarchia delle fonti, in questa fattispecie di contratto nessuna legge nazionale può sovrastare la disciplina Regionale.

L'apprendistato di terzo livello, in alcuni punti assomiglia molto all'apprendistato di primo livello. Entrambi, a differenza dell'apprendistato professionalizzante, hanno come principale riferimento la formazione. In queste due tipologie, l'apprendista può conseguire un titolo di studio e mantenere un doppio status di studente lavoratore. Anche l'apprendistato di alta formazione e ricerca è stato oggetto di un aggiornamento con il D.Lgs. n. 81/2015 e il Decreto Interministeriale del 12 Ottobre 2015, i quali hanno evidenziato gli obiettivi specifici dell'istituto in questione, che può essere utilizzato per: conseguire titoli di studio universitari e di alta formazione, nei quali sono compresi i dottorati di ricerca e i diplomi da conseguirsi mediante percorsi degli istituti tecnici superiori (ITS); svolgere attività di ricerca; periodi di praticantato necessari per la preparazione per gli esami di stato delle professioni ordinistiche. Su questo ultimo punto, riscuote a detta di molti sono parecchie perplessità nel comprendere all'interno del contratto di apprendistato il periodo di praticantato, questo perché il praticantato di per sé non è una forma di lavoro subordinato, a differenza del contratto di apprendistato. Integrare il praticantato con un contratto di apprendistato di terza categoria di per sé non è conveniente in termini di costi del lavoro, nemmeno per il datore di lavoro, in quanto egli dovrebbe accollarsi una serie di oneri, tra l'altro anche l'obbligo di garantire una retribuzione che un normale rapporto di praticantato consente ancora di evitare¹⁵⁴.

¹⁵⁴ R. De Luca Tamajo e O. Mazzotta, *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Cedam 2013, p. 2572

Dall'altro lato per il praticante essere assunto con un contratto di apprendistato di terzo livello vorrebbe dire essere coperto dal punto di vista assicurativo e assistenziale oltreché da quello retributivo, come un normale lavoratore subordinato. Ovviamente, molto spesso il maggior potere contrattuale è a favore del datore di lavoro e questo presuppone che da parte sua non ci sia l'interesse di assumere con contratto di apprendistato il praticante per le ragioni sopra riportate.

Il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca permette l'assunzione dei soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni, in tutti i settori di attività, pubblici o privati. Un requisito essenziale affinché si possa stipulare la terza tipologia di apprendistato riguarda il "possesso dell'apprendista del diploma di istruzione secondaria superiore o del diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale, all'esito del corso annuale integrativo"¹⁵⁵. Questo strumento incentiva la coesione e la coordinazione tra l'istruzione la formazione e il lavoro; l'obiettivo che si è posto il Legislatore è sostanzialmente quello di rispondere alle esigenze del mercato del lavoro, soprattutto la domanda di lavoro altamente qualificato. In considerazione di questa prospettiva, come si evince chiaramente nell'art. 45, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015, fondamentale è l'interazione diretta tra il datore di lavoro, nonché soggetto ospitante e l'istituzione formativa presso cui lo studente è iscritto, in quanto devono essere preventivamente programmate le attività, le modalità e le ore di formazione a carico dell'azienda, in proporzione al numero dei crediti formativi previsti allo studente / apprendista. La logica di questo percorso parallelo sta nell'incentivare lo studente a non abbandonare gli studi per inserirsi completamente nel mondo del lavoro, ma creare il giusto equilibrio affinché possa accrescere sia le competenze tecnico professionali che l'alta formazione prevista dall'istituzione formativa in cui è iscritto. Sempre il comma 2, dell'art. 45 del medesimo decreto, specifica che la formazione esterna all'azienda, compiuta presso l'istituzione formativa nella quale risulta iscritto lo studente, non può in ogni caso eccedere il 60% dell'orario complessivo. Come già visto per l'apprendistato di primo livello, anche in questa terza tipologia, il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo di erogare la retribuzione nelle ore durante le quali l'apprendista svolge la formazione presso l'istituzione formativa. Per le ore di formazione a carico del

¹⁵⁵ Art 45, comma 1, D.Lgs. 81/2015

datore di lavoro, il legislatore ha previsto per il lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento dell'intera retribuzione concordata in base al livello di assunzione. Oltre ai vantaggi di carattere contributivo, per le parti stipulanti i contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca, una caratteristica sicuramente apprezzata è la flessibilità normativa dell'istituto. Questa permette di adattare al meglio tutti i percorsi formativi disponibili in accordo tra il datore di lavoro e l'apprendista al momento della stipulazione del contratto. Attualmente, l'apprendistato di alta formazione viene utilizzato prevalentemente nei percorsi riguardanti l'ottenimento di titoli universitari, come ad esempio il dottorato di ricerca. A rafforzare questa tesi, è fondamentale spiegare la volontà che il Legislatore espressa con il D.M. 8 Febbraio 2013, n. 45, l'obiettivo principale resta l'integrazione tra i due diversi ambiti, quello riguardante l'alta formazione e la ricerca e quello del lavoro, per raggiungere lo scopo si prevedono delle convenzioni tra Università e le imprese per il finanziamento di percorsi di dottorato, in particolare per l'attivazione di percorsi di dottorati industriali e per i dottorati in apprendistato¹⁵⁶.

Tornando a quanto espresso dal D.Lgs. n. 81/2015, l'art. 45 ha disciplinato i principali aspetti del contratto, tra i quali:

- "i requisiti che deve possedere il datore di lavoro, in particolare quelli necessari affinché l'azienda possa ospitare l'apprendista in termini strutturali, ma anche i requisiti indispensabili per ottenere le agevolazioni contributive previste dal contratto;
- la durata del contratto non può essere inferiore ai sei mesi e superiore alla durata prevista dal percorso formativo indicato nel contratto;
- il protocollo stabilito tra il datore di lavoro e l'istituzione formativa nel quale si indicano le modalità di erogazione della formazione e la durata;
- gli standard formativi da seguire per ogni tipo di percorso;
- i contenuti e le modalità di utilizzo del Piano formativo individuale (PFI), sottoscritto dalle parti al momento di avvio del contratto;
- i limiti previsti per la formazione esterna l'azienda in termini di percentuale rispetto al monte ore totale previsto dal CCNL;
- i diritti e i doveri degli apprendisti;

¹⁵⁶ L. Casano, *Esperienze pionieristiche di dottorato industriale: la Scuola di dottorato in formazione della persona e mercato del lavoro dell'Università di Bergamo*, 2013, in www.bollettinoadapt.it, p. 1

- il ruolo, le responsabilità e i requisiti del tutor formativo e del tutor aziendale, fondamentali nel percorso dell'apprendista;
- i metodi di valutazione e di certificazione delle competenze acquisite durante il periodo formativo dall'apprendista¹⁵⁷.

Il D.I. del 2015, all'art.6, ha fatto riferimento in particolare ai diritti e doveri degli apprendisti, stabilendo che l'istituzione formativa e il datore di lavoro hanno l'onere di informare i giovani in merito alle modalità che vengono utilizzate nell'erogazione della formazione. All'apprendista vanno comunicati preventivamente: gli aspetti educativi, formativi e contrattuali proposti durante il periodo di apprendistato, inoltre si deve verificare la coerenza tra le attività e il settore di attività svolta dall'azienda ospitante; il Piano formativo individuale, va consegnato all'apprendista affinché possa prenderne visione; le procedure per selezionare gli apprendisti; il doppio status di studente – lavoratore, le responsabilità che ciò comporta sia nei confronti dell'istituzione formativa che nell'impresa¹⁵⁸.

Il Piano formativo individuale (PFI) integra al suo interno la determinazione della formazione interna ed esterna in considerazione alla durata effettiva del contratto prevista in relazione alla qualifica da conseguire. La durata del contratto di apprendistato di terzo livello non può in ogni caso essere inferiore ai sei mesi, come previsto anche per le altre due tipologie precedenti. Il D.I. del 2015, all'art.4, commi 3, 4, 5, ha distinto in tre diverse fattispecie la durata del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca sulla base dei relativi percorsi, ricerche e qualifiche da acquisire. Per i contratti di apprendistato incentrati sui progetti di alta formazione è prevista una durata pari a quella prevista dagli ordinamenti dei relativi percorsi. I contratti per l'attività di ricerca, in ogni caso non possono eccedere i tre anni e per questa casistica il Legislatore ha riservato la facoltà alle Regioni e Province autonome di prevedere eventuali proroghe del contratto per un anno. La terza ed ultima fattispecie riguarda gli apprendistati di terzo livello, attivati in relazione di un periodo di praticantato; in questi casi, la durata è determinata facendo riferimento a quanto viene indicato dall'Ordine professionale di riferimento, ai

¹⁵⁷ Art 45, D.Lgs. 81/2015

¹⁵⁸ D. Gentilini e G. Occhiocupo, *La disciplina del contratto di apprendistato dopo il jobs act*, Inapp (Istituto Nazionale per l'analisi delle Politiche Pubbliche) Report, 2021, p. 89

fini del conseguimento dell'attestato di compiuta pratica necessario per l'ammissione all'esame di Stato.

Seguendo un filo logico nell'approfondimento dei principali punti sui quali si basa l'apprendistato di terzo livello, bisogna soffermarsi sugli standard formativi e anche in questo caso, come accaduto precedentemente nel definire la durata del contratto, è necessario suddividere tre diverse fattispecie:

- "i percorsi relativi a studi universitari tra i quali i dottorati sono definiti direttamente dagli ordinamenti nazionali e universitari;
- i percorsi di Istruzione tecnica superiore (ITS), sono disciplinati dagli artt. 6-8 del DPCM 25 gennaio 2008;
- i percorsi inerenti all'alta formazione regionale sono stabiliti dagli ordinamenti regionali vigenti"¹⁵⁹.

Il D. I. del 2015 ha stabilito, con l'art 5, la durata della formazione esterna all'azienda organizzata dall'istituzione formativa, specificando che essa non può eccedere nei percorsi universitari e nei dottorati il 60% delle ore previste per le lezioni di ciascun insegnamento universitario. Per quanto riguarda i percorsi di istruzione tecnica superiore e quelli caratterizzati dall'alta formazione regionale, la durata della formazione esterna all'azienda non può in ogni caso essere superiore al 60% dell'orario obbligatorio ordinamentale.

È importante specificare che gli apprendistati finalizzati al praticantato devono seguire degli specifici contenuti e le durate sono indicate non solo nei contratti collettivi di riferimento in considerazione da quanto espresso dal regolamento dell'Ordine professionale di riferimento. Le caratteristiche del contratto, anche in questo caso devono essere riportate nel Piano formativo individuale (PFI).

È importante sottolineare che il PFI può essere modificato nel corso del rapporto, mantenendo inalterata la qualificazione da raggiungere. Le attività formative sono pianificate direttamente dall'istituzione formativa confrontandosi con il datore di lavoro al fine di pianificare il percorso ideale per il conseguimento del titolo di studio. L'istituzione formativa nella redazione del piano deve coordinare al meglio le competenze acquisite con la formazione con quelle ottenute mediante l'attività *on the job*, svolte con

¹⁵⁹ D. Gentilini e G. Occhiocupo, op. ult. cit. 90

l'affiancamento di un tutor aziendale che si interfaccia direttamente con il tutor formativo. Le funzioni dei tutor dell'apprendistato di alta formazione e ricerca sono disciplinate dall'art. 7 del D.I. del 2015, nel quale viene spiegato che il tutor, anche in questa circostanza, deve innanzitutto permettere l'ottima riuscita del percorso formativo degli apprendisti tramite un costante affiancamento. I ruoli del tutor sono designati direttamente dal datore di lavoro, per quanto riguarda la figura del tutor aziendale, mentre il tutor formativo è individuato dalla istituzione formativa; entrambi devono in ogni caso essere indicati del Piano formativo individuale. Il ruolo del tutor formativo verte in particolar modo nel mantenere un rapporto diretto tra l'apprendista e l'istituzione formativa, verifica direttamente l'andamento del percorso formativo e lo valuta sulla base dei titoli da acquisire durante un determinato periodo temporale. Il tutor aziendale è la figura che affianca l'apprendista durante le attività interne all'azienda con l'obiettivo di trasmettere le competenze richieste dal Piano formativo individuale; questa figura può corrispondere a quella del datore di lavoro. Anche il tutor aziendale deve fornire degli adeguati report all'istituzione formativa affinché possa essere valutata l'attività svolta dall'apprendista. Come già sottolineato in precedenza, entrambe queste figure, oltre ad affiancare l'apprendista durante l'attività formativa, devono indicare quali sono i comportamenti, gli atteggiamenti e le competenze acquisite dall'apprendista al termine del percorso formativo. Questo dev'essere fatto anche nel caso in cui avvenga una cessazione anticipata del rapporto di lavoro, indicando in questo caso le cause che hanno portato alla risoluzione. L'art. 8 del D.I. del 2015, fa luce sulla valutazione del periodo formativo e l'istituzione formativa è tenuta ad effettuare un monitoraggio e una valutazione utile ai fini dell'ammissione agli esami conclusivi dei percorsi in apprendistato; tutti questi dati vengono raccolti nel dossier individuale dell'apprendista. Il D.I. del 2015 ha dettato, con l'art. 9, le linee guida per un corretto monitoraggio e valutazione dell'attività formativa svolta dall'apprendista, facendo riferimento agli standard ed ai criteri da seguire. Sempre il medesimo articolo ha specificato che i soggetti istituzionali incaricati al monitoraggio, oltre al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sono anche degli specifici istituti come l'Inapp e l'Isfol.

All'apprendista viene rilasciato un certificato di competenze coerente con le indicazioni fornite dal D.Lgs. n. 13/2013. Gli esami conclusivi del percorso vengono effettuati se

previsti dalle normative vigenti nei relativi percorsi ordinamentali e nelle valutazioni finali rientrano anche i report dei due tutor, aziendale e formativo.

Come detto in apertura, nonostante negli ultimi anni si siano incrementati i benefici dal punto di vista normativo e contributivo per i datori di lavoro che assumono mediante contratto di apprendistato di terzo livello, questa tipologia resta la meno diffusa soprattutto nelle Regioni del meridione. Per l'attuazione di questa tipologia di apprendistato è necessaria più che mai una diretta interazione tra le amministrazioni pubbliche con i vari uffici scolastici regionali, le istituzioni formative interessate (università, fondazioni ITS, enti di ricerca ecc.) e le parti sociali. Come detto, poc'anzi la regolamentazione dell'istituto è affidata alle Regioni e Province autonome, oltre che alle disposizioni nazionali. Ancora oggi però l'offerta formativa garantita dalle istituzioni risulta spesso insufficiente e non omogenea da Regione a Regione. A rafforzare quanto detto in precedenza, lampanti sono i dati raccolti nell'arco temporale tra il 2016 e il 2018. I progetti formativi incentrati sull'apprendistato di alta formazione e ricerca sono stati avviati solamente nelle dodici Regioni di seguito indicate, tra cui: Piemonte, Valle d'Aosta, Lombardia, P.a. Bolzano, Friuli-Venezia Giulia, Liguria, Emilia-Romagna, Toscana, Marche, Lazio, Puglia, Sardegna¹⁶⁰. Secondo i dati proposti dall'Inps e dall'Inapp, gli apprendisti assunti con la terza tipologia restano una quota residuale e per questo motivo alcune Regioni e Province autonome stanno cercando con maggiore assiduità un confronto diretto con le parti più coinvolte nel processo, cominciando dalle istituzioni formative (Università, Fondazioni, ITS, enti di ricerca e Ordini professionali ecc.) e scolastiche; in ciò sono state coinvolte anche le maggiori associazioni dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei soggetti intermediari, tra cui i vari centri per l'impiego, le agenzie per il lavoro ed i consulenti del lavoro. Gli incontri organizzati con le parti sopra citate hanno portato alla riorganizzazione di percorsi flessibili e personalizzati, in base alle esigenze dichiarate dalle istituzioni formative e dalle imprese, con lo scopo di inserire nelle aziende figure giovani ma allo stesso tempo con profili medio alti, con competenze già sufficientemente maturate e specializzate in alcuni campi. Con l'inserimento di queste figure l'azienda punta, non solo a formare una persona per farla diventare un dipendente qualificato a tutti gli effetti, ma si richiede che, la risorsa inserita, sia in grado di contribuire alla crescita diretta in termini di produttività ed innovazione, contribuendo all'efficientamento del

¹⁶⁰ D. Gentilini e G. Occhiocupo, op. ult. cit. 95

processo produttivo, mediante lo sviluppo e l'utilizzo di nuove tecnologie. Per ottenere questi risultati è fondamentale lo sviluppo di *soft skills*, come: una capacità di apprendimento continuo e di risoluzione dei problemi, la predisposizione al lavoro di gruppo ed altre ancora. Per ottenere il successo l'apprendistato di terzo livello deve in ogni caso integrare l'attività formativa degli apprendisti ai processi produttivi aziendali, incrementando le potenzialità innovative grazie all'alta formazione e ricerca. Il successo dei percorsi relativi all'apprendistato di terzo livello è subordinato al fatto che riescano a rispondere alle competenze e le qualifiche di alta formazione richieste dalle imprese. In questi ultimi anni si è notata un'insufficienza in termini numerici nell'applicazione della terza tipologia di apprendistato nella fattispecie del praticantato necessario per poter accedere all'esame di stato per le professioni ordinistiche. Questo perché, nonostante i vantaggi che esso offre, tra cui le varie agevolazioni contributive e fiscali messe in atto a favore del datore e le opportunità che ha l'apprendista grazie al doppio status di studente-lavoratore, è considerato troppo oneroso.

In questo caso, nonostante i molti vantaggi che l'applicazione del contratto di apprendistato offre, sottoscrivendolo in concomitanza del periodo di praticantato sia dal punto di vista delle agevolazioni contributive e fiscali lato datore di lavoro, che per le numerose opportunità offerte all'apprendista accedendo al doppio status di studente-lavoratore, è ancora visto come un eccessivo costo del lavoro soprattutto dai datori di lavoro.

3.4 L'apprendistato per la riqualificazione dei lavoratori in mobilità

Con il D.Lgs n.167 del 2011, al comma 4 dell'articolo 7 è stata introdotta una quarta tipologia di apprendistato, nuova in tutte le sue forme incentrata sulla qualificazione o riqualificazione professionale dei lavoratori in mobilità. Il D.Lgs. n. 81/2015, ha previsto che possono essere assunti con contratto di apprendistato di qualificazione e riqualificazione i soggetti: percettori di Naspi, di Aspi e MiniAspi, di indennità speciale di disoccupazione edile e di indennità di disoccupazione per le collaborazioni coordinate e continuative Dis-coll¹⁶¹. È importante osservare che l'istituto dell'apprendistato per la

¹⁶¹ G. Fugallo, *Apprendistato senza limite d'età*, Altalex 2020, p.1

riqualificazione professionale è dedicato soprattutto a quei lavoratori che vengono assunti in settori diversi rispetto a quelli in cui avevano prestato attività precedentemente. L'utilizzo dell'apprendistato per la riqualificazione professionale è stato confermato anche per coloro che vengono assunti nei settori in cui si applicano i medesimi contratti collettivi, si vuole consentire al lavoratore di apprendere nuove competenze semplicemente variando il livello ricoperto con il nuovo contratto. L'assunzione con questa tipologia di contratto di un lavoratore in mobilità dev'essere in ogni caso finalizzata alla qualificazione o alla riqualificazione del lavoratore. Questa precisazione va fatta perché l'assunzione con questa tipologia di apprendistato è subordinata al fatto che il lavoratore in mobilità non venga assunto per svolgere le mansioni già precedentemente compiute, ma venga assunto anche per acquisire nuove competenze e conoscenze.

Il comma 4 approfondisce e amplia una serie di provvedimenti finalizzati ad incrementare l'occupazione per i soggetti che, per molteplici ragioni, sono usciti dal mondo del lavoro ed hanno serie difficoltà nell'acquisire le nuove competenze, affinché possano essere reintrodotti all'interno dei processi produttivi. Rispetto alle altre tipologie, l'apprendistato per la riqualificazione dei lavoratori in mobilità non prevede alcun limite di età e ciò è motivato dal fatto che il limite di età andrebbe ad inficiare la finalità primaria del contratto, cioè la riqualificazione e ricollocazione di lavoratori in mobilità che solitamente si rivolge a fasce di età superiori ai trent'anni. In ogni caso la disciplina stabilisce che per poter usufruire dell'assunzione con questo contratto di apprendistato è necessaria l'iscrizione del lavoratore alle liste di mobilità; è altrettanto stabilito che per poter godere degli incentivi economici il lavoratore non dev'essere stato licenziato nei sei mesi precedenti da una azienda avente il medesimo assetto societario dell'azienda in cui viene assunto.

In particolare, questa quarta tipologia di apprendistato fa riferimento ad alcune tipologie di soggetti: i lavoratori che hanno subito una per motivi di riduzione del personale causati da una riduzione dell'attività (art. 24 della legge n. 223/1991); lavoratori licenziati da imprese che possono godere della CIGS che non garantiscono la ripresa del lavoro ai soggetti sospesi (art. 4 della legge n. 223/1991); lavoratori a domicilio sottoposti a procedura collettiva di riduzione di personale¹⁶². Queste sono solo alcune delle tipologie

¹⁶² A.Cisotti, M.R. Gheido, E.Massi, P.Rausei, *Il nuovo apprendistato*, Ipsoa 2011, p. 52

che possono usufruire un'assunzione mediante l'apprendistato per la riqualificazione dei lavoratori in mobilità. Questa quarta tipologia di apprendistato si caratterizza per essere una forma trasversale poiché permette ai lavoratori in mobilità che sono stati espulsi dai cicli produttivi di essere reintrodotti nel mondo del lavoro mediante l'utilizzo delle altre tre tipologie elencate in precedenza. In tema di formazione, è intervenuto l'Interpello del Ministero del lavoro n.5 del 2017, nel quale si puntualizza che per questo tipo di apprendistato, la formazione di base e trasversale non è necessaria se il lavoratore ha già avuto modo di acquisirla nella precedente esperienza lavorativa¹⁶³.

Per quanto riguarda il tema relativo al trattamento economico è fondamentale sapere che, per i lavoratori regolarmente iscritti nelle liste di mobilità, è consentito l'inquadramento di due livelli inferiore rispetto a quello dato al lavoratore qualificato che ricopre le stesse mansioni; è prevista in alternativa la modalità della retribuzione percentualizzata. Il lavoratore in mobilità ha facoltà di rifiutare la proposta senza perdere i benefici dati dalla disoccupazione, se la retribuzione proposta è inferiore al 20 per cento rispetto a quella avuta nel lavoro precedente.

Per ciò che concerne la durata è chiarito che non è stato definito alcun termine, quindi, bisogna fare riferimento a quanto indicato nelle altre tre tipologie di apprendistato e a quanto viene disciplinato nelle regolamentazioni dettate dalle Regioni, Province autonome e dalla contrattazione collettiva.

In tema di recesso è importante sottolineare che nel contratto di apprendistato per la riqualificazione di lavoratori in mobilità non si può applicare la libera recedibilità al termine del periodo di formazione. Questo è giustificato dal fatto che il contributo funge da incentivo per il reinserimento stabile dei lavoratori in mobilità. Appare quindi necessario che venga garantita anche con un contratto di apprendistato di questo tipo, la stabilità prevista nei normali contratti a tempo indeterminato, andando ad escludere la libera recedibilità al termine del periodo formativo. Questa deroga garantisce la funzione dell'incentivo in quanto in sua assenza, il datore di lavoro potrebbe decidere di sfruttare il vantaggio economico, per poi unilateralmente recedere dal contratto. Il D.Lgs. n.81 del 2015, ha chiarito al comma 4, dell'art. 47, che "a decorrere dal 1° Gennaio 2022, per i lavoratori assunti con questa quarta tipologia di apprendistato, trovano applicazione le

¹⁶³ G. Fugallo, op. ult. cit.p.2

disposizioni inerenti ai licenziamenti individuali. Tale deroga trova la sua giustificazione facendo riferimento al regime contributivo agevolato di cui all'art articolo 25, comma 9, della legge n. 223 del 1991, e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge¹⁶⁴. Questo per dire che, nella fattispecie del contratto di apprendistato per la qualificazione e riqualificazione professionale di lavoratori in mobilità, è applicata in ogni caso la normativa in materia di licenziamenti individuali, sia durante che al termine del periodo dedicato alla formazione.

Ciò posto, appare interessante illustrare il metodo con cui l'iscrizione del lavoratore nelle liste di mobilità permetta la maturazione dell'indennità. L'art. 8, comma 6, della Legge 23 Luglio 1991, n.223, chiarisce che l'assunzione di un lavoratore in mobilità, con contratto di apprendistato part-time, mantiene a tutti gli effetti l'iscrizione alla lista di mobilità e sempre nel medesimo articolo, al comma 7, si precisa che l'indennità per il periodo lavorato viene sospesa. Allo stesso tempo è importante precisare che nel caso di assunzione con contratto di apprendistato a tempo pieno, il lavoratore non ha più diritto a restare nella lista di mobilità, secondo quanto indicato dall'articolo 9, comma 6, lettera *a.* della Legge di cui sopra. In ogni caso è bene sottolineare che il lavoratore in mobilità può essere reinscritto nella lista per un massimo di due volte nelle circostanze in cui non viene superato il periodo di prova o qualora si considera inidoneo alle mansioni a cui viene adibito. L'art. 2, comma 6, del D.L. n. 299/1994 chiarisce che è prevista la reinscrizione alla lista di mobilità anche per i lavoratori assunti a tempo indeterminato e successivamente licenziati senza aver maturato dodici mesi di anzianità presso lo stesso datore di lavoro¹⁶⁵.

L'utilizzo di questa tipologia di apprendistato è sempre gestito con molta prudenza, questo perché spesso si denota un'incertezza dovuta all'effettiva applicazione di nuovi strumenti contrattuali¹⁶⁶.

Oggi un datore di lavoro fa molta attenzione al tipo di vantaggi in termini di costo del lavoro che un contratto può offrire. In questo senso il contratto di apprendistato per la qualificazione o riqualificazione dei lavoratori in mobilità dà diritto al datore di lavoro di godere di sgravi contributivi, che vengono paragonati ai vantaggi offerti da altre

¹⁶⁴ Art 47, D.Lgs. 81/2015

¹⁶⁵ M. Biagi, *Diritto delle Relazioni Industriali Numero 4/XXI*, 2011, Giuffrè, p. 1059

¹⁶⁶ M. Biagi, op. ult. cit. p. 1059

condizioni contrattuali. Spesso, i lavoratori in mobilità vengono assunti con contratti a tempo determinato che, alla scadenza, si trasformano in un contratto a tempo indeterminato, questo affinché si possa godere maggiormente degli sgravi contributivi. Con questo *modus operandi* il datore di lavoro può beneficiare dei vantaggi contributivi per l'assunzione di lavoratori disoccupati e successivamente, con la trasformazione, anche di quelli dedicati alle assunzioni a tempo indeterminato. Questa scelta spesso viene preferita dal datore di lavoro quando non conosce la preparazione della persona che assume. Quindi, prima di vincolarsi con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il datore di lavoro preferisce un contratto a scadenza, in modo tale da verificare le competenze di cui è già in possesso il lavoratore. Come detto poc'anzi, i vantaggi offerti dal contratto di apprendistato vanno ricercati soprattutto nella maggiore competitività dal punto di vista del costo del lavoro.

È importante soffermarsi non solo sui vantaggi in termini di costo del lavoro, ma valutare il contratto di apprendistato anche per la sua predisposizione alla formazione e qualificazione professionale del lavoratore. Questa quarta tipologia di apprendistato infatti consente di avere un lavoratore con un'esperienza lavorativa già maturata, ma al contempo permette di fargli acquisire le capacità e competenze richieste per lo sviluppo dell'attività aziendale.

3.5 Il costo del lavoro e i vantaggi contributivi per il datore

Come già affermato nei precedenti paragrafi, il costo del lavoro spesso risulta l'elemento determinante affinché il datore di lavoro possa propendere per l'assunzione mediante contratto di apprendistato. Gli incentivi legislativi proposti recentemente hanno introdotto misure finalizzate a promuovere ed incentivare l'ingresso e il reinserimento nel mondo del lavoro di determinate categorie di soggetti, quali: gli sgravi contributivi per le assunzioni dei giovani sotto i 29 anni assunti con contratto di apprendistato, per gli *under 36* oppure per i lavoratori in mobilità, gli *over 50*.

Il contratto di apprendistato fin dalla sua origine ricopre la funzione di contratto adatto all'inserimento dei giovani per la prima esperienza nel mercato del lavoro, spesso i datori

di lavoro sono indotti a scegliere questa forma contrattuale per gli incentivi offerti, sia contributivi ma anche normativi.

Il D.Lgs. n. 81/2015, oltre a portare ad un'evoluzione normativa dell'istituto ha introdotto una serie di agevolazioni strutturali che spesso sono l'ago della bilancia nel preferire l'utilizzo di questo contratto da parte dei datori di lavoro. Con l'utilizzo del contratto di apprendistato, il datore di lavoro ha la facoltà di poter beneficiare di un'aliquota ridotta a suo carico pari all'11,31 per cento, riconosciuta per tutta la durata del contratto e prorogata nei dodici mesi successivi nel caso di prosecuzione del rapporto di lavoro. La prosecuzione del rapporto di lavoro viene impropriamente classificata come una normale trasformazione, in questo caso però è bene ricordare che l'apprendistato è già di per sé un rapporto di lavoro a tempo indeterminato *ab origine*, ciò comporta che i benefici contributivi non raffigurano quelli per le trasformazioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ma piuttosto viene mantenuta per un altro anno la contribuzione prevista per i rapporti di lavoro con contratto di apprendistato dell'11,31% per dodici mesi. A questo proposito è importante evidenziare come si è espresso il Ministero del Lavoro in risposta all'interpello n. 3883 del 4 maggio 2006. È stato chiarito che, nei casi in cui avviene una cessazione anticipata del periodo di apprendistato poiché si acquisiscono le competenze e le qualifiche prima del termine stabilito da contratto, la scadenza dei benefici contributivi è da calcolarsi dal momento in cui avviene l'effettiva trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, per la durata di un anno. In questi casi è fondamentale verificare che non vi sia la volontà di eludere la legge, per questo motivo il Ministero del Lavoro, con la nota n. 25 del 6 Febbraio 2009, ha dichiarato che, il datore di lavoro, affinché possa godere di ulteriori dodici mesi di sgravi contributivi deve dimostrare di aver adempiuto completamente all'obbligo formativo nei confronti dell'apprendista, al momento in cui si stipula anticipatamente il nuovo contratto a tempo indeterminato¹⁶⁷.

È altresì importate sottolineare come la Cassazione si è espressa sempre nell'ottica di una stabilizzazione dell'apprendista al quale viene affidata una mansione diversa rispetto a quella per la quale è stato formato. La sentenza del 22 Giugno 2010, n.15055 chiarisce che, qualora il datore di lavoro a seguito della trasformazione del contratto da apprendistato a normale contratto a tempo indeterminato affidi al lavoratore una

¹⁶⁷ M. Barbizzi, Assunzioni incentivate per gli apprendisti fra luci e ombre, Wolters Kluwer, 2021, p.3

mansione totalmente diversa, rispetto a quella per la quale è stato formato, perde il diritto alla riduzione contributiva di cui sopra¹⁶⁸.

Per quanto riguarda il costo del lavoro, il datore di lavoro attraverso il contratto di apprendistato può inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quelli che raggiungerà alla conclusione del periodo di apprendistato. A tal proposito è importante ricordare che per i dipendenti apprendisti, i datori di lavoro non sono subordinati alle regole riguardanti i minimali giornalieri stabiliti per un'equa e dignitosa retribuzione, disciplinata ai sensi dell'art.7, comma 5, D.L. 463/1983, convertito in Legge n. 638/1983¹⁶⁹.

Dal 1° gennaio 2007, il comma 773 della Legge 296/2006, ha cambiato la modalità di calcolo dei contributi a carico del datore di lavoro, passando da un metodo di calcolo con contributo fisso settimanale, ad un contributo determinato percentualmente al 10%. Per quanto riguarda la trattenuta in busta paga dell'apprendista si attesta nella misura del 5,84%. Un aspetto da non scordare, è che i datori di lavoro con un numero di dipendenti inferiore a nove godono di un regime contributivo ridotto. Per i datori di lavoro con meno di nove dipendenti, l'aliquota del 10% a carico del datore di lavoro è ridotta, in modo graduale, in base alla durata del contratto. Per i primi dodici mesi l'aliquota a carico del datore di lavoro è pari al 1,5%, dal tredicesimo al ventiquattresimo mese di apprendistato l'aliquota è scontata del 7%, quindi diventa pari al 3% mentre dal ventiquattresimo mese fino ad un anno dalla conclusione dell'apprendistato, l'aliquota resta stabile al 10%. Oltre a questo, va aggiunto il contributo per finanziare la Naspi che corrisponde a 1,61%. L'art. 2 comma 25 della Legge 92/2012, ha stabilito che l'1,31% è il contributo per finanziare l'AspI al quale viene sommato lo 0,30% destinato al finanziamento dei fondi interprofessionali. La disciplina stabilisce che ai fini del corretto conteggio dei periodi previsti delle agevolazioni contributive è importante ricordare che si devono cumulare anche gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso altri datori di lavoro.

I datori di lavoro con un numero di dipendenti superiore a nove, pagano un'aliquota contributiva piena del 10%. Come è stato già detto in precedenza, nel caso di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il Legislatore ha ridotto l'aliquota

¹⁶⁸ Cassazione Civile, sez. lav., sentenza n. 15055, 22 Giugno 2010

¹⁶⁹ B. Gallo, *INPS guida completa su contributi, prestazioni e agevolazioni*, Seac, 2021, p.488

al 5% ai fini di incentivare il maggior utilizzo dello strumento. Oltre a questo vantaggio, esclusivamente per la fattispecie di apprendistato di primo livello, al datore di lavoro non è attribuita alcuna contribuzione per l'assicurazione sociale per l'impiego e nemmeno il contributo di licenziamento.

L'art. 11 del D.Lgs. n. 446/97, Decreto Irap, ha confermato al comma 1, lettera a, che possono essere dedotti, dalla base imponibile sulla quale si calcola l'importo dell'Irap, anche le spese e i contributi per la formazione.

Anche per gli apprendisti, assunti con apprendistato professionalizzante, è stata estesa la possibilità, con l'art. 2 del D.Lgs. 148/2015, di poter usufruire della CIG. Il contributo di finanziamento della CIG ordinaria è dovuto anche per i rapporti di lavoro con contratto di apprendistato che hanno lo scopo di raggiungere una qualifica impiegatizia, nella stessa misura richiesta agli operai¹⁷⁰.

Ulteriori agevolazioni dal punto di vista contributivo, sono affidate ai datori di lavoro che si impegnano a stipulare contratti di apprendistato di primo livello, finalizzati per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore. Solamente per questa tipologia di apprendistato è riconosciuto ai datori di lavoro con massimo nove dipendenti, uno sgravio contributivo del 100 per cento, per i primi 36 mesi in cui avviene la formazione, l'aliquota passa al 10% in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro. Affinché il datore di lavoro possa godere dell'agevolazione appena illustrata è richiesto il documento di regolarità contributiva.

Il contratto di apprendistato si struttura con delle ore specifiche di formazione, queste possono essere svolte internamente oppure esternamente. È previsto che per le ore di formazione interna il datore non è tenuto al pagamento dell'intera retribuzione oraria, al lavoratore è riconosciuta una retribuzione oraria pari al 10% di quella per cui avrebbe diritto per lo svolgimento del normale orario di lavoro. Il datore di lavoro è tenuto, per queste ore di formazione svolta all'interno dell'azienda, al pagamento dei contributi limitatamente sulla retribuzione effettivamente corrisposta. Il D.Lgs. n. 81/2015, con l'art. 43, comma 7 ha specificato che per le ore di formazione esterna invece non è prevista alcuna retribuzione, di conseguenza il datore di lavoro non ha alcun obbligo contributivo.

¹⁷⁰ B. Gallo op. ult. cit., p.490

Oltre ai benefici contributivi appena illustrati, il mantenimento in servizio dell'apprendista una volta concluso il periodo di formazione, da facoltà al datore di lavoro di usufruire del regime agevolato, concesso a chi conferma l'apprendista a tempo indeterminato per una durata di dodici mesi.

Infine, il datore di lavoro, che mantiene in servizio giovani di età non superiore ai trent'anni alla data di trasformazione del contratto da apprendistato a normale contratto a tempo indeterminato, ha la facoltà di poter beneficiare di uno sgravio contributivo disciplinato dalla Legge di bilancio 2018 pari al 50% del totale dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, fino ad un limite massimo di 3.000 euro annui.

Per poter usufruire di tali benefici, è fondamentale che il datore di lavoro non abbia effettuato nei sei mesi precedenti e successivi l'assunzione alcun licenziamento.

Per le ore di formazione esterne il datore di lavoro è del tutto esonerato dal corrispondere il trattamento retributivo, con conseguente esclusione dell'obbligo di versamento contributivo; il Ministero del Lavoro ha escluso il diritto del lavoratore all'accREDITAMENTO di contribuzione figurativa (ML interpello n. 22/2016 - prot. n. 15913 (fonte: apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore)

CAPITOLO 4: LA SITUAZIONE IN ITALIA, UN CONFRONTO CON GLI ALTRI PAESI DELL'UNIONE EUROPEA

SOMMARIO: 4.1 il PNRR per potenziare il sistema duale in Italia 4.2 L'apprendistato in Veneto 4.3 Confronto con il sistema adottato in altri Paesi UE

4.1 Il PNRR per potenziare sistema duale in Italia

Innanzitutto è importante definire cosa si intende per sistema duale, un sistema che è alla base del contratto di apprendistato ma può essere applicato soprattutto per l'apprendistato di primo livello, quello per la qualifica e il diploma professionale, e per quello di terzo livello, relativo all'alta formazione e ricerca. L'apprendistato duale si configura come una tipologia contrattuale a causa mista, nel quale è prevista la concomitanza della formazione professionale con l'istruzione. Nel sistema duale vengono inseriti studenti, che sono ancora impegnati nei loro percorsi di studio, all'interno di processi produttivi, con una finalità formativa. Avviene in questo modo una stretta interconnessione tra la formazione attuata direttamente sul campo - attraverso processi pratici si ha l'acquisizione di competenze tecniche - con i momenti in aula. Il sistema duale è uno strumento fondamentale per risolvere il problema del *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro. Infatti, sempre più frequentemente accade che il mercato del lavoro richiede delle figure con delle determinate competenze che dal lato dell'offerta non si riescono a trovare. Proprio per quest'ultimo motivo urge la necessità di potenziare gli apprendistati di primo e terzo livello, inseriti nelle dinamiche del sistema duale, affinché le aziende riescano a trovare dei lavoratori pronti per essere formati in poco tempo e in grado di essere inseriti nei contesti produttivi con tempistiche ridotte.

L'introduzione di queste due tipologie di apprendistato si è avuta con la Legge Biagi del 2003, ma da quel momento in poi sono state inspiegabilmente marginalizzate sia dal Legislatore sia per volontà dello stesso mercato del lavoro che non riconosceva in queste due tipologie di apprendistato un valido strumento in grado di formare e qualificare nuovi lavoratori. Anche con il Testo Unico dell'apprendistato del 2011, le due tipologie sono rimaste prive di ogni modifica migliorativa. L'ostacolo per molto tempo dibattuto restava il tema della formazione, in particolare le ore di formazione di base e trasversale di competenza delle Regioni. L'oggetto della contesa, per molto tempo, non ha riguardato i

contenuti del contratto di apprendistato ma piuttosto le ore dei corsi di formazione che l'apprendista doveva svolgere *off the job*¹⁷¹.

Da questa osservazione si può dedurre la differenza tra il sistema adottato in Italia con quello espresso negli altri Paesi dell'Unione Europea, che verranno spieganti più nel dettaglio successivamente. In Italia l'apprendistato è ancora oggi considerato un semplice strumento vantaggioso, soprattutto dal punto di vista economico, per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, mentre i nostri principali *competitors* europei utilizzano questo strumento prevalentemente a scopo formativo, apportando all'apprendista esperienze e competenze chiave utili per lo sviluppo aziendale.

Con l'avvento del Jobs Act nel 2015 i principali interventi sono stati dedicati alle tipologie di apprendistato adatte ad integrare al loro interno un sistema duale, coordinando attività formative con attività dedicate all'istruzione.

Con la nuova disciplina introdotta dal D.Lgs. 81/2015, l'art. 41, dedicato in particolar modo alla definizione del contratto di apprendistato e alla sua declinazione nelle diverse tipologie, al comma 3 indica la prima e la terza tipologia adatte nell'applicazione del sistema duale. "I riferimenti ai titoli di istruzione e formazione e alle qualifiche professionali sono disciplinati interamente nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del D.Lgs. n.13 del 16 Gennaio 2013, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni"¹⁷².

Entrambe le tipologie indicate in precedenza sono adatte ad integrare percorsi finalizzati all'istruzione e formazione dell'apprendista. Sostanziale è la differenza con l'apprendistato professionalizzante, incentrato all'ottenimento della qualifica stabilita nel momento della redazione del Piano formativo individuale. Nell'apprendistato professionalizzante, la formazione all'interno dell'azienda nella quale è assunto l'apprendista si occupa principalmente di formare quest'ultimo con attività *on the job*, orientate a far acquisire le competenze pratiche e professionali richieste per ottenimento della qualifica. La formazione esterna è affidata e finanziata direttamente dalla Regione e quest'ultima si occupa di fornire degli adeguati corsi affinché l'apprendista possa acquisire le competenze di base e trasversali.

¹⁷¹ U. Buratti, C. Piovesan, M. Tiraboschi, *Apprendistato: quadro comparato e buone prassi*, Adapt, 2014, p.15

¹⁷² Art 41, comma 3, D.Lgs. 81/2015

Nella prima tipologia, riconosciuta con il nome di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, è stato inserito anche il certificato ottenibile mediante i percorsi finalizzati all'istruzione e la formazione tecnica superiore (IFTS), oltre ai diplomi relativi alla scuola secondaria di secondo grado. In questo modo si dà la possibilità di ottenere mediante un percorso di apprendistato, già dai quindici anni, tutti i diplomi e tutte le qualifiche che afferiscono al secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione.

Nel caso di apprendistato di primo livello è bene ricordare che, la formazione professionale è affidata all'azienda presso la quale l'apprendista è assunto, mentre l'istruzione è a carico dell'istituto scolastico presso il quale l'apprendista è iscritto. È fondamentale ricordare che la formazione esterna all'azienda, nel caso di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, non può in ogni caso eccedere il sessanta per cento dell'orario scolastico per il secondo anno e il cinquanta per cento nel terzo e quarto anno; quest'ultimo si riferisce all'anno successivo al conseguimento della certificazione di specializzazione tecnica¹⁷³.

Per la fattispecie riguardante l'apprendistato di alta formazione e ricerca, il datore di lavoro deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa o con l'ente di ricerca presso la quale lo studente è iscritto. Nel protocollo vengono indicate le principali informazioni utili per la corretta esecuzione del contratto, quali: durata, modalità della formazione a carico del datore di lavoro. L'art. 45 del D.Lgs. 81/2015, al comma 2 chiarisce che, nel protocollo di cui sopra, devono essere indicati anche i crediti formativi riconosciuti allo studente per la formazione svolta presso il datore di lavoro, commisurata in base al numero di ore di formazione svolte in azienda¹⁷⁴. È importante ricordare che per la terza tipologia di apprendistato la formazione esterna l'azienda è a carico dell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto. In ogni caso l'orario nel quale vengono svolti i corsi di istruzione tecnica e superiore non può eccedere il sessanta per cento dell'orario ordinamentale. Mediante l'apprendistato di alta formazione e ricerca, c'è la possibilità di ottenere i titoli di studio universitari e di alta formazione, nei quali sono compresi i dottorati di ricerca e i diplomi afferenti ai percorsi degli ITS.

¹⁷³ Art 43, comma 6, D.Lgs. 81/2015

¹⁷⁴ Art 45, comma 2, D.Lgs. 81/2015

Il sistema duale, è applicato in diversi Paesi europei tra i quali spicca soprattutto la Germania, che vanta dati di disoccupazione giovanile ben al di sotto dei nostri. Come si vedrà successivamente, in Germania il percorso formativo applicato incarna alla perfezione l'applicazione di un sistema duale, nel quale lo studente-lavoratore è impegnato per un paio di giorni presso l'istituzione formativa, mentre per i restanti giorni della settimana svolge il lavoro presso l'azienda in cui è regolarmente assunto con contratto di apprendistato.

Nel nostro Paese il sistema duale applicato attraverso contratti di apprendistato può essere confuso con quello applicato mediante i programmi di alternanza scuola lavoro. L'alternanza scuola lavoro presuppone una collaborazione diretta fra istituzioni formative e imprese, integrando lo studio e il lavoro nel rispetto dei fondamentali del sistema duale. La disciplina dell'alternanza scuola lavoro trova la sua origine con la Legge 53 del 2003, con la quale il Legislatore prevede che "al momento del compimento del quindicesimo anno di età i diplomi e le qualifiche possono essere conseguiti in alternanza scuola - lavoro o mediante il contratto di apprendistato"¹⁷⁵. L'attuazione dell'apprendistato di primo livello e il percorso di alternanza scuola lavoro hanno un filo diretto, nel senso che è necessaria una progettazione condivisa dei percorsi tra le parti coinvolte come: istituzione scolastica; soggetto ospitante e studente¹⁷⁶. È fondamentale per la buona riuscita del percorso che oltre l'aspetto curricolare sia considerata la dimensione esperienziale.

La prima e la terza tipologia di apprendistato possono essere facilmente confuse con l'alternanza scuola lavoro, in quanto le loro finalità sembrano essere analoghe. In realtà l'istituto dell'apprendistato presenta una differenza sostanziale rispetto al sistema dell'alternanza scuola lavoro. Nell'apprendistato il sistema duale di integrazione fra teoria e pratica avviene nel rispetto di quanto stabilito dal Piano formativo Individuale che è definito considerando delle modalità e dei percorsi indicati dalla contrattazione collettiva, al fine del raggiungimento della qualifica tecnico professionale. L'apprendistato dunque, a differenza dell'alternanza scuola lavoro, è un contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutti gli effetti. Un'altra differenza rilevante tra l'apprendistato e l'alternanza scuola-lavoro è rappresentata dal fatto che con il primo è possibile conseguire sia i titoli di

¹⁷⁵ Art. 2, comma 1, lett. g, Legge 53/2003

¹⁷⁶ A. Battaglia, E. Massagli, R. Mazzetto, A. Stella, M. Zanotto, *Fare apprendistato di primo livello in Veneto*, ADAPT, 2017, p. 13

istruzione e formazione, che afferiscono al secondo ciclo di studi, sia i titoli universitari e dottorati di ricerca appartenenti al terzo. L'alternanza scuola-lavoro presuppone la possibilità di conseguire solo i titoli afferenti al secondo ciclo di studi.

Come per le due fattispecie di apprendistato, anche i percorsi di alternanza scuola-lavoro devono essere realizzati attraverso una supervisione diretta dei tutor, quello dell'istituzione formativa e quello scelto da colui che si è offerto di formare lo studente. È fondamentale sottolineare che a differenza dell'apprendistato, nel percorso dell'alternanza scuola-lavoro, tutte le attività svolte dallo studente sono considerate con solo e unico scopo formativo e di apprendimento di competenze ulteriori rispetto a quanto i percorsi formativi tradizionali possono offrire¹⁷⁷.

L'apprendistato essendo un contratto di lavoro a tutti gli effetti, permette allo studente-lavoratore di essere inglobato all'interno della forza lavoro dell'azienda, seguito nel percorso di formazione da un tutor aziendale con l'obiettivo di acquisire le competenze utili per il raggiungimento della qualifica professionale. L'apprendista, in quanto dipendente, è soggetto oltre che a diritti, tra i quali quello di godere di una costante formazione, anche a doveri, dovendo sottostare agli ordini datoriali e cooperare per aiutare l'azienda a crescere, portare nuove conoscenze e competenze. L'obiettivo dell'apprendista, a differenza dello studente impegnato nei percorsi di alternanza scuola – lavoro, è quello di maturare le competenze programmate e acquisire i titoli formativi utili, affinché al termine del periodo di apprendistato il contratto sia trasformato in un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

A fronte di queste dovute spiegazioni, è opportuno ora soffermarsi sui dati emersi dagli ultimi monitoraggi. Da questi dati, deve, per forza di cose, emergere un'analisi per capire le motivazioni che hanno spinto, e che ancora oggi impediscono, a queste due tipologie di apprendistato di non decollare di fronte alla domanda di lavoro. Partendo dall'analisi dei dati forniti dal Ministero del Lavoro e dall'INPS, si denota subito una contrazione per quanto riguarda *“il numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato di primo livello nel 2020 si attesta a 10.686, in diminuzione (-10%) rispetto al 2019. Si tratta in maggioranza di maschi (70,3%) e oltre la metà (50,3%) hanno tra i 18 e i 21 anni, a seguire i minori*

¹⁷⁷ G. Bertagna, *Fare Laboratorio*, La Scuola, 2016, p.239

(19,2%)”¹⁷⁸. È importante però considerare che sono soprattutto le micro imprese, che contano un numero di lavoratori inferiore alle nove unità, che si avvalgono del contratto di apprendistato di primo livello.

Un dato ancora più deprimente riguarda quello che riporta il numero di contratti di apprendistato di primo livello avviati nell’anno 2020, in forte calo, -37 per cento, rispetto all’anno precedente¹⁷⁹.

I rapporti forniti dal Ministero del Lavoro e dall’INPS fanno luce anche sui percorsi di formazione afferenti all’apprendistato di primo livello maggiormente utilizzati, l’83,3 per cento del totale riguardano quelli finalizzati al conseguimento di una qualifica o un diploma professionale. Sono invece meno utilizzati, i percorsi per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore, solamente 1.209 unità, e quelli inerenti all’acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS), ovvero solamente 260 partecipanti.

L’apprendistato di terzo livello, la tipologia meno utilizzata in assoluto, presenta però dei dati positivi, ossia una crescita del 16 per cento nell’ anno 2020 rispetto al 2019¹⁸⁰. La crescita è giustificata anche dal fatto che in altre quattro regioni, Veneto, Toscana, Liguria e Sicilia, sono stati avviati percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca. Come già osservato in precedenza, con la fattispecie dell’apprendistato di primo livello, anche per la terza tipologia di apprendistato c’è un percorso formativo preferito su tutti che corrisponde a quello dei master universitari. Questo merita sicuramente un’analisi più approfondita, che permette di capire come mai le aziende scelgono di intraprendere dei master universitari come fattispecie preferita per sottoscrivere dei contratti di apprendistato di terzo livello. La ragione del successo in questo caso è da ricercare soprattutto nella maggior flessibilità dello strumento. I master universitari permettono di rispondere alle esigenze formative e professionali dell’azienda e grazie ad una maggior flessibilità, rispetto ai percorsi di laurea più classici e standardizzati, riescono a cogliere più rapidamente i fabbisogni emergenti delle aziende. A tutt’oggi rappresenta ancora un *flop* l’applicazione del contratto di apprendistato nei rapporti di praticantato, necessario per poter accedere all’esame di Stato per l’abilitazione all’esercizio delle professioni

¹⁷⁸ Istituto Nazionale per l’Analisi delle Politiche Pubbliche, XX Rapporto di monitoraggio, *L’andamento dell’apprendistato nella crisi pandemica*, Luglio 2022, p.48

¹⁷⁹ Istituto Nazionale per l’Analisi delle Politiche Pubbliche, op. ult. cit. p.48

¹⁸⁰ Istituto Nazionale per l’Analisi delle Politiche Pubbliche, op. ult. cit. p.73

ordinistiche¹⁸¹. Anche in questo caso c'è una motivazione alquanto logica; infatti, la causa di questo risultato negativo è da attribuire alla poca chiarezza e alla difformità dei regolamenti previsti dai vari Ordini professionali in materia di apprendistato di terzo livello.

Dopo aver analizzato i dati è importante capire quali sono ad oggi le principali cause e i fattori determinati che non permettono a queste due tipologie di apprendistato di decollare come invece avviene in molti Paesi dell'UE. Uno dei principali fattori, è sicuramente riconducibile al fatto che, ancora oggi, molti contratti collettivi non esprimono alcuna disciplina a riguardo della prima e terza tipologia di apprendistato, lasciando alla disciplina nazionale l'intera competenza sulla materia. È ancora più opportuno, al fine di rafforzare questa tesi, sottolineare che oggi non c'è nemmeno un contratto collettivo che disciplina e richiama l'apprendistato di terzo livello.

In ogni caso, in Italia nessuno dei vari contratti collettivi che vanno a disciplinare almeno una delle due tipologie di apprendistato in oggetto, detta delle linee guida sulla retribuzione che il datore di lavoro è tenuto a corrispondere all'apprendista. Da ciò si deduce che non vige alcun obbligo retributivo a carico del datore di lavoro per le ore di formazione svolte presso l'istituzione formativa, mentre come riporta la disciplina nazionale è prevista una retribuzione del 10 per cento per le ore *on the job*, di formazione interna.

È logico che la mancanza di una disciplina chiara e completa disincentivi le aziende ad attuare contratti di apprendistato relativi al sistema duale, optando per uno strumento maggiormente regolato come la tipologia dell'apprendistato professionalizzante. D'altro canto, se si volesse utilizzare come parametro per corrispondere un'equa retribuzione all'apprendista, si dovrebbe fare riferimento a quanto stabilito per l'apprendistato professionalizzante. Questo non avrebbe alcuna convenienza per il datore di lavoro in quanto si troverebbe a pagare un'apprendista molto più giovane, inesperto e privo di alcuna precedente esperienza lavorativa, come un apprendista maggiormente qualificato e formato.

Dopo aver rilevato le principali criticità che tutt'oggi ostacolano le tipologie di apprendistato integrate al sistema duale è importante chiarire in quale direzione ci si sta

¹⁸¹ Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche, op. ult. cit. p.106

muovendo e quali strumenti sono stati, e saranno, messi in campo. Una premessa è doverosa. Da quanto sono stati stanziati i primi fondi relativi al PNRR; oltre 42 mila giovani, che equivalgono al 27,8 per cento degli iscritti ai Centri di formazione, hanno intrapreso il percorso mediante il sistema duale¹⁸².

L'investimento del PNRR di seicento milioni ha una duplice finalità: da una parte si punta ad aumentare a 174 mila i percorsi in modalità duale nell'arco temporale di cinque anni (2020 – 2025), la seconda finalità riguarda la qualità dei percorsi stessi¹⁸³. Quest'ultima finalità, relativa alla verifica della qualità del percorso, dev'essere raggiunta attraverso maggiori controlli durante il percorso di formazione, mediante questionari o delle visite nei luoghi di lavoro, interrogando tutti i soggetti coinvolti nel sistema dell'apprendistato duale, quali imprenditori, apprendisti e docenti.

Oltre alle risorse uno degli ostacoli che finora sta facendo riscontrare i maggiori problemi per l'utilizzo degli apprendistati di prima e terza tipologia è l'esagerata burocrazia che colpisce la disciplina. Un esempio chiaro in questo senso riguarda quanto è successo con gli apprendistati transregionali, cioè in quegli apprendistati di primo livello dove il datore di lavoro ha la sede legale e operativa in una regione diversa da quella dell'istituzione formativa¹⁸⁴; in questo caso la circolare ministeriale sembra contraddire quanto definito dal D.Lgs. 81/2015, che lascia la possibilità all'impresa con più sedi di scegliere liberamente di far riferimento al percorso formativo nella regione ove è situata la sede legale della società.

In conclusione, ci si può ritenere ancora insoddisfatti dei risultati ottenuti, in particolare in questi ultimi anni, da quando è entrato in vigore con la riforma del Jobs act, il D.Lgs. 81/2015, con il quale ci si poteva attendere un cambio di passo più deciso. Quantomeno, con le ultime circolari, si è riscontrata una maggiore visibilità dell'apprendistato di primo livello, più consapevolezza dell'utilità dello strumento, permettendo ai giovani coinvolti in questi percorsi di formazione, diversi dalla tradizionale aula scolastica, acquisire competenze utili sia a loro sia alle aziende che in questo modo riescono a sviluppare nuovi

¹⁸² Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *XX Rapporto di monitoraggio, del Sistema di Istruzione e Formazione Professionale e dei Percorsi in Duale nella leFP, 2020-21*, p. 105

¹⁸³ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *XX Rapporto di monitoraggio, del Sistema di Istruzione e Formazione Professionale e dei Percorsi in Duale nella leFP, 2020-21*, p. 105

¹⁸⁴ *Circ. MLPS n.12/2022: può l'apprendistato di primo livello "ripartire" da una circolare?* Bollettino ADAPT 20 Giungo 2022, n.24

canali per reperire quelle figure che il mercato del lavoro sempre più raramente è in grado di offrire.

Come accennato pocanzi, grazie alle risorse messe in campo con il PNRR, l'obiettivo primario diventa quello di espandere ancora di più l'apprendistato di primo e di terzo livello, spingendo al suo utilizzo anche in quelle zone geografiche, e in quei settori economici, che sono ancora troppo restii e dubbiosi di una sua reale efficacia. La sola via per ottenere questi risultati è una maggiore cooperazione tra tutti i soggetti coinvolti, quali imprese, parti sociali, istituzioni formative, enti pubblici e locali, in grado di progettare e trovare delle nuove, concrete e condivise soluzioni.

4.2 L'apprendistato in Veneto

A partire dal 2012, la Regione Veneto si è impegnata per stringere degli accordi con le Parti sociali territoriali per la definizione dei profili formativi del contratto di apprendistato. Il risultato conseguito è la disciplina contenuta nella D.G.R. 10/2019. Innanzitutto, per la fattispecie del contratto di apprendistato professionalizzante è necessario specificare che l'offerta formativa pubblica è totalmente a carico della Regione, e obbligatoria per le imprese e gli apprendisti. L'unica categoria di apprendisti che può ritenersi esclusa da questo onere, è quella che riguarda la riqualificazione dei lavoratori in mobilità.

Il sistema di gestione della formazione pubblica degli apprendisti in Veneto, avviene attraverso il sistema della piattaforma online *Clic Lavoro Veneto* nella quale vengono suddivisi tre macrosettori produttivi per comporre il catalogo formativo pubblico: Artigianato; Industria e Commercio, turismo, servizi e altri comparti¹⁸⁵. Si evidenzia che la Regione Veneto ha posto in ogni macrosettore un diverso soggetto impegnato all'erogazione della formazione, questo perché la Regione si vuole assicurare che per ogni apprendista occupato in ogni settore dev'essere fornita una formazione adeguata, efficace

¹⁸⁵ M. Colombo, *La disciplina dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante in Veneto*, Wolters Kluwer 2021, p. 2

e completa. L'assegnazione per la gestione dei percorsi di formazione nei vari settori di cui sopra, viene determinata attraverso degli specifici bandi pubblici.

Come già accennato nel capitolo precedente, la disciplina della Regione Veneto per l'apprendistato professionalizzante può essere utilizzata esclusivamente dai datori di lavoro che operano e di conseguenza che assumono apprendisti nella stessa Regione. Nel caso in cui l'azienda è composta da più sedi, con la sede operativa ubicata in una regione diversa da quella in cui si trova la sede legale, si deve fare riferimento al comma 8 dell'art. 47 del D.Lgs. 81/2015, che lascia piena facoltà al datore di lavoro di poter determinare se il percorso formativo deve fare riferimento alla disciplina della regione in cui risiede la sede legale della società. È importante precisare che in questo caso, la disciplina regionale si è riservata la facoltà di attribuire l'onere della formazione, totalmente a carico della società, nonché sotto la responsabilità di quest'ultima.

A questo punto è importante focalizzarsi su quali sono effettivamente i soggetti coinvolti nella formazione gestita dalla Regione Veneto. Questa si riferisce in particolare ai giovani, fino ai ventinove anni, assunti con contratto di apprendistato professionalizzante.

Come previsto, dall'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 20 febbraio 2014, la formazione di base e trasversale, gestita dalle regioni nell'ambito di un percorso di apprendistato professionalizzante, è obbligatoria non appena vengono soddisfatti alcuni requisiti: la disciplina regionale preveda la medesima regolamentazione; sia finanziata dalla pubblica amministrazione competente garantendo l'avvio della procedura di formazione entro i sei mesi dall'assunzione dell'apprendista, ove previsto anche in CCNL applicato dal datore di lavoro può ritenerla obbligatoria. Questi due requisiti sono stati recepiti e confermati anche dalla Regione Veneto, che specifica che il datore di lavoro ha la facoltà di poter rinunciare alla formazione offerta dall'ente pubblico e occuparsi in prima persona di fornire e garantire la formazione esterna all'apprendista.

L'Accordo in Conferenza Stato - Regioni del 20 Febbraio 2014, ha posto i requisiti che il datore di lavoro è costretto a rispettare nel caso in cui si occupi sotto la propria responsabilità di fornire all'apprendista la formazione esterna all'azienda. I requisiti richiesti al datore di lavoro nell'Accordo sopra citato, sono: presentare luoghi adatti alla formazione, diversi da quelli utilizzati per svolgere l'attività caratteristica dell'azienda; mettere a disposizione dell'apprendista dei tutor preparati; predisporre ed aggiornare

correttamente il Piano Formativo Individuale dell'apprendista, in base alle attività realmente eseguite¹⁸⁶.

La Regione Veneto, per migliorare e rendere più efficiente la modalità di erogazione della formazione, ha pubblicato all'interno di Coveneto, portale nel quale vengono effettuate le comunicazioni obbligatorie, tra le quali le assunzioni degli apprendisti, un testo in cui vengono spiegate le modalità per accedere all'offerta formativa pubblica. All'interno del portale, il datore di lavoro o l'intermediario che lo segue nella gestione del collocamento, deve inserire una serie di dati preliminari indispensabili affinché l'offerta formativa pubblica sia erogata nel rispetto dell'attività svolta e della qualifica da raggiungere.

Dopo aver inserito i dati richiesti nell'apposita sezione del portale Coveneto, il soggetto erogatore della formazione è tenuto ad avvisare preventivamente all'inizio dei corsi, sia il datore di lavoro che lo stesso apprendista. Il datore di lavoro, inoltre, è tenuto all'aggiornamento e alla compilazione dei documenti rilasciati da Veneto Lavoro fino alla conclusione dell'apprendistato con la conseguente cessazione del periodo formativo. La Regione Veneto ha chiarito anche le modalità con le quali viene erogata la formazione, si tratta di moduli di durata complessiva di quaranta ore suddivise in lezioni da sessanta minuti ciascuna.

La Regione Veneto con il D.D.R. 518/2020 ha previsto durante il periodo caratterizzato dall'emergenza pandemica la possibilità per l'apprendista di svolgere le ore obbligatorie di formazione esterna, attraverso delle modalità di formazione a distanza.

All'interno dello spazio dedicato in Coveneto, in base all'inserimento dei dati richiesti dell'apprendista viene altresì determinato in base al suo livello di studio, l'obbligo della durata della formazione:

- 120 ore, suddivise in tre moduli da quaranta ore cadauno, nei tre anni di apprendistato, per tutti gli apprendisti che non possiedono alcun diploma o titolo inferiore alla terza media;
- 80 ore nei tre anni di apprendistato, suddivise in due moduli da quaranta ore ciascuno, nei casi in cui l'apprendista è in possesso di un titolo di studi secondario o di un attestato di qualifica professionale o diploma professionale o certificato di specializzazione tecnica superiore;

¹⁸⁶ M. Colombo, op. ult. cit. p. 3

- 40 ore nei tre anni di apprendistato, racchiuse in un modulo da quaranta ore, per tutti gli apprendisti già in possesso di titoli superiori al diploma, tra i quali titoli Universitari e diplomi ITS¹⁸⁷.

La durata dell'offerta formativa viene adeguata alla durata del contratto di apprendistato, tant'è che se il contratto ha una durata inferiore all'anno, l'offerta formativa è riproporzionata.

La disciplina regionale ha chiarito inoltre che nel caso in cui l'apprendista ha già avuto precedenti rapporti di apprendistato terminati in una data successiva al 1° Maggio 2013, l'obbligatorietà della formazione esterna può essere ridotta in proporzione di quanta ne sia già stata svolta con il precedente rapporto di lavoro.

La disciplina specifica che per ritenersi completati e quindi assolti, i moduli formativi devono essere frequentati almeno per l'80 per cento del monte ore totale stabilito inoltre è fondamentale che l'apprendista con le ore frequentate sia riuscito a conseguire le competenze richieste.

La Conferenza Stato-Regioni del 20 febbraio 2014 ha recepito alcune linee guida per la formazione dalla Raccomandazione del Consiglio Europeo del 22 maggio 2018, nella quale sono state indicate come competenze oggetto di formazione di base e trasversale le seguenti: competenza in materia di cittadinanza; competenza multilinguistica; competenza digitale; competenza di natura personale, sociale e capacità di imparare; competenza imprenditoriale¹⁸⁸, la cui definizione è di competenza regionale. Quest'ultima è definita direttamente dalla DGR n.10 del 2019, nella quale si indica la competenza imprenditoriale come la *“capacità di agire sulla base di idee e opportunità e di trasformarle in valori per gli altri. Si fonda sulla creatività, sul pensiero critico e sulla risoluzione di problemi, sull'iniziativa e sulla perseveranza, nonché sulla capacità di lavorare in modalità collaborativa al fine di programmare e gestire progetti che hanno un valore culturale, sociale o finanziario”*¹⁸⁹.

È importante osservare come la Regione Veneto abbia messo in campo molti strumenti e risorse nell'attività di vigilanza e controllo affinché la formazione venga svolta

¹⁸⁷ www.cliclavoroveneto.it/co-apprendisti-veneto

¹⁸⁸ M. Colombo, op. ult. cit. p. 5

¹⁸⁹ DGR n. 10 del 4/1/2019 *Direttiva per la formazione dei giovani assunti con contratto di apprendistato professionalizzante*, anni 2019 - 2021

correttamente da tutti i soggetti coinvolti, quali: organismi di formazione, apprendisti e datori di lavoro. Nel caso vengano riscontrate irregolarità nella formazione, la Regione Veneto prevede che le sanzioni da corrispondere sono quelle disposte dalla disciplina nazionale all'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2015 il datore di lavoro in questo caso deve versare la differenza contributiva, maggiorata del 100 per cento, tra ciò che ha pagato in regime di apprendistato e ciò che avrebbe pagato con la retribuzione piena per un normale contratto subordinato con il livello di inquadramento contrattuale superiore a quello che avrebbe raggiunto il lavoratore al termine dell'apprendistato.

Prima di parlare della disciplina regionale per quanto riguarda gli apprendistati di primo e di terzo livello, è importante snocciolare alcuni dati sugli apprendistati professionalizzanti attivati nel Veneto. Secondo i dati forniti dall'Inps, rilevati mediante le denunce retributive mensili (UniEmens), il numero di dipendenti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante iscritti alle attività di formazione pubblica nella Regione Veneto corrisponde a 38.548, 30.615 e 23.613, per gli anni presi in esame, 2018, 2019 e 2020¹⁹⁰. Questi numeri rappresentano un dato oggettivo, il Veneto in tutti gli anni presi in esame risulta la regione più virtuosa davanti alla Lombardia e Piemonte.

È da notare come nell'anno 2020 in tutte le regioni si è avuto in sostanziale calo per via dalla pandemia COVID-19.

Per quanto riguarda l'apprendistato di primo livello, bisogna fare riferimento a quanto disciplinato con l'approvazione della D.G.R. 29 Giugno 2016, n. 1050, con la quale viene confermata la possibilità anche in Veneto di sottoscrivere contratti di apprendistato scolastico, per i giovani di età compresa dai 15 ai 25 anni, orientati all'acquisizione dei titoli di studio secondari e post secondari. La normativa veneta mediante la delibera sopra citata chiarisce quali sono le istituzioni formative alle quali si deve fare riferimento in base al titolo di studio da conseguire: per i titoli di qualifica e diploma professionale si deve far riferimento agli organismi di formazione iscritti nell'elenco di cui alla Legge Regionale del 9 Agosto 2002, n. 19; per quanto riguarda il diploma di istruzione secondaria superiore, le istituzioni orientate alla formazione sono quelle scolastiche (licei, istituti tecnici e professionali).

¹⁹⁰ Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche, XX Rapporto di monitoraggio, *L'andamento dell'apprendistato nella crisi pandemica*, Luglio 2022, p.62

La Regione Veneto, con la delibera di cui sopra ha espresso gli oneri di istituzione formativa e datore di lavoro, in tema di stipulazione dell'accordo dell'apprendistato di primo livello, tra i quali rientrano: la sottoscrizione del protocollo in cui vengono dichiarate le responsabilità di entrambi; il contratto di apprendistato; la redazione del Piano Formativo Individuale dell'apprendista.

La normativa veneta conferma che la durata minima dell'apprendistato di primo livello è sei mesi come indicato dal Legislatore, mentre la durata massima è differenziata con riferimento alla finalità e al titolo da conseguire: per i percorsi di qualifica professionale si prevede una durata massima di trentasei mesi; per i percorsi inerenti al diploma professionale (successivamente la qualifica) la durata è di dodici mesi; per i percorsi che riguardano il diploma di istruzione secondaria superiore la durata massima prevista è di quarantotto mesi. La Regione Veneto prevede la possibilità, come disciplinato dal D.Lgs. n. 81/2015 di trasformare il contratto di apprendistato di primo livello in contratto di apprendistato professionalizzante.

In sede di formazione esterna, la Regione Veneto ha chiarito qual è il tetto massimo di ore in riferimento ai percorsi formativi: per i percorsi di qualifica professionale il massimo il secondo anno è il sessanta per cento, mentre il terzo anno equivale al cinquanta per cento; i percorsi relativi al diploma professionale prevedono un massimo del cinquanta per cento nel quarto anno; per i percorsi di istruzione secondaria superiore la formazione esterna parte dal secondo anno al settanta per cento, mentre per il terzo, quarto e quinto anno si assesta al sessantacinque per cento.

La delibera della Regione Veneto stabilisce che la redazione del Piano Formativo rappresenta la fase cruciale dell'apprendistato di primo livello, in questo documento viene delineato il percorso formativo mediante la collaborazione tra l'istituzione formativa e l'azienda ospitante.

La delibera regionale approfondisce, in tema di formazione, le caratteristiche che l'azienda ospitante deve avere per poter attivare un apprendistato di primo livello, sono richieste adeguate capacità strutturali, tecniche e formative¹⁹¹. Le caratteristiche delle capacità richieste da Regione Veneto si possono suddividere in questo modo: capacità strutturali, l'azienda deve disporre di spazi interni adeguati alla formazione; capacità

¹⁹¹ A.Battaglia, E. Massagli, R. Mazzetto, A. Stella, M. Zanotto, *op. ult. cit.*, p.11

tecniche, l'azienda deve disporre di un'idonea strumentazione che permetta di svolgere la formazione seguendo le normative vigenti; capacità formative, l'azienda deve essere in grado di formare e accogliere in modo adeguato l'apprendista; capacità organizzative e professionali.

L'apprendistato di primo livello a differenza di quello professionalizzante nella regione Veneto non ha assunto ancora una posizione che si può ritenere sufficiente. Restando fedeli alle elaborazioni fornite dall'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (Inapp), si può notare come negli anni presi in esame, ossia: 2018, 2019 e 2020, le assunzioni con contratti di apprendistato di primo livello in Veneto sono state rispettivamente: 387, 604 e 926¹⁹². Questi dati sono alquanto sconfortanti se vengono paragonati alle regioni e province autonome più virtuose come Lombardia e Provincia autonoma di Bolzano, le quali possono contare costantemente più di due mila assunzioni l'anno.

In tema di apprendistato di primo e terzo livello, è importante spiegare le novità introdotte con l'Accordo Interconfederale Regionale del 1° settembre 2016 riguardante il settore dell'artigianato. L'accordo emerge con la volontà delle Parti di disciplinare in modo più dettagliato e completo possibile le due tipologie di apprendistato che in quel momento erano ancora semi-sconosciute in Veneto. In particolare si focalizza sull'introduzione di una regolamentazione dedicata completamente al tema della previdenza complementare a carico del soggetto ospitante e di un sistema di welfare a beneficio degli apprendisti.

Questo accordo sottoscritto dalle Parti sociali, fa riferimento alle imprese artigiane e alle piccole medie imprese (PMI) rappresentate dalle associazioni datoriali maggiormente rappresentative e organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo, senza escludere le associazioni artigiane del Veneto¹⁹³.

Entrando nello specifico dell'accordo, l'art. 9 chiarisce che l'azienda che assume l'apprendista nel processo di erogazione della formazione esterna deve essere informata in tema di salute e sicurezza. Anche nell'art.9 del sopra citato accordo si puntualizza che l'azienda durante le ore di formazione interna deve istruire l'apprendista sulle

¹⁹² Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche, XX Rapporto di monitoraggio, *op. ult. cit.* p.67

¹⁹³ A. Battaglia, *Veneto: al via apprendistato di I e III livello per il settore artigiano*, BollettinoAdapt.it

caratteristiche tecniche e sul corretto utilizzo dei macchinari e dei materiali impiegati durante la normale attività.

In tema di retribuzione, la normativa regionale lascia uno spazio di azione alle Parti sociali venete, le quali stabiliscono che la retribuzione dev'essere calcolata con un metodo percentuale sulla base della retribuzione del livello di inquadramento finale, con una crescita percentuale direttamente proporzionale al numero di anni di apprendistato. L'unica eccezione che non permette un aumento percentuale della retribuzione con il trascorrere dell'anzianità di servizio è il caso in cui l'apprendista non raggiunga gli obiettivi formativi annuali previsti presso l'istituzione formativa.

La principale novità apportata con l'accordo, per gli apprendisti di primo e terzo livello in Veneto, già annunciata in precedenza, riguarda l'obbligo del datore di lavoro di provvedere alla previdenza complementare dell'apprendista il *modus operandi* prevede che ogni anno il datore versi 250 euro ad un Fondo negoziale di previdenza complementare dell'artigianato con l'obiettivo di tutelare l'apprendista anche dal punto di vista contributivo¹⁹⁴. Un'ulteriore novità, introdotta sempre con l'accordo di cui sopra, riguarda la possibilità per gli apprendisti di primo e terzo livello in Veneto di usufruire, attraverso una richiesta agli sportelli Ebav, di una prestazione di welfare che parte da un minimo di 400 euro il primo anno, fino ai 600 euro dopo il terzo. L'accordo specifica inoltre che tali importi possono essere aumentati percentualmente sulla base dei risultati scolastici e formativi raggiunti dall'apprendista stesso.

Per quanto concerne l'apprendistato di alta formazione e ricerca c'è da riscontrare per ora un'assenza di variazioni da parte della regione sulle proprie aree di competenza. È evidente però che per lo sviluppo di questa tipologia di apprendistato è necessario il supporto degli Istituti Tecnici Superiori (ITS). In Veneto si stanno sviluppando sempre più rapidamente gli ITS Academy, ispirati al modello organizzativo della Fondazione di partecipazione in stretto contatto con imprese, Università, centri di ricerca scientifica e tecnologica, Enti locali e sistema scolastico formativo¹⁹⁵. Mediante questi Istituti, si possono:

- acquisire competenze di alto livello tecnologico;

¹⁹⁴ A. Battaglia, op. ult. cit., p.4

¹⁹⁵ Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto, http://istruzioneveneto.gov.it/istruzione/its_e_ifts

- formare tecnici superiori in settori strategici del sistema economico produttivo italiano;
- acquisire le abilità e capacità per accrescere lo sviluppo tecnologico delle PMI¹⁹⁶;
- convincere i giovani nell'intraprendere percorsi relativi alle professioni tecniche;
- creare uno scambio di competenze con la circolazione di lavoratori specializzati all'interno del territorio europeo.

In Veneto si sta evolvendo un sistema ITS Academy, incentrato soprattutto su specializzazioni di carattere tecnico – scientifico, che meglio si addicono alle competenze richieste dal mercato del lavoro veneto. Per fare alcuni esempi degli ITS Veneti, si può citare: ITS Academy Red, caratterizzato dallo sviluppo di nanotecnologie utili per migliorare l'efficienza energetica; ITS Academy Agroalimentare Veneto, focalizzato sullo sviluppo di nuove tecnologie per il settore agroalimentare e vitivinicolo; ITS Academy per il turismo, anche in questo caso si cercano metodi più efficienti e tecnologicamente avanzati per rispondere alle esigenze delle attività culturali e turistiche nelle città d'arte e nei luoghi turisticamente più attrattivi del Veneto.

Un dato che fa sperare è quello che traspare dai dati delle iscrizioni scolastiche in Veneto, a differenza di quanto succede nel territorio nazionale, gli studenti Veneti preferiscono gli istituti tecnici e professionali ai licei. A rafforzare questa affermazione si riportano i dati offerti dal Ministero dell'istruzione, nei quali si evince che in Veneto il 52,3% degli studenti si è iscritto ad un istituto tecnico professionale a differenza dei valori a livello nazionale del 43,4%¹⁹⁷.

L'intento di questi nuovi sistemi che permettono di sviluppare percorsi di alta formazione e ricerca, è quello di rendere anche lo strumento dell'apprendistato di terzo livello un contratto realmente appetibile per le aziende Venete

¹⁹⁶ Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto op. ult. cit.

¹⁹⁷ La Repubblica, *Scuola, uno studente si due sceglie i licei. Crescono tecnici e professionali*, 04 Febbraio 2022

4.3 Confronto con il sistema adottato in altri Paesi UE

4.3.1. I punti di forza e i punti di debolezza del sistema Italiano

In questo capitolo si illustra qual è la situazione in Europa dell'istituto dell'apprendistato, è importante comprendere come gli altri Paesi membri si sono organizzati e le politiche messe in atto dagli stessi affinché l'utilizzo del contratto possa estendersi ulteriormente.

Prima di chiarire la situazione dell'apprendistato in Germania e Francia, è fondamentale riportare il pensiero espresso dalla Presidente della Commissione Europea, Ursula von der Leyen, in apertura della comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo per la presentazione del *Next Generation EU* *“Nessuno Stato membro dovrebbe essere messo nella condizione di scegliere se rispondere alla crisi o investire nelle persone. Per questo motivo Next Generation EU aumenta il sostegno a favore dell'occupazione giovanile per far sì che i cittadini acquisiscano le competenze, la formazione e l'istruzione necessarie per adattarsi a questo mondo in rapido cambiamento”*¹⁹⁸. Con il *Next Generation EU*, si punta non solo ad espandere i contratti di apprendistato anche in quelle aree e in quei settori dove ancora viene emarginato, ma si vuole permettere a questo strumento di essere sempre più efficace nel formare lavoratori altamente qualificati.

L'UE è già da diversi anni che sta attuando strategie affinché questo strumento prenda piede in tutti gli Stati membri, già dal 2013 con l'istituzione dell'Alleanza europea per l'apprendistato si sono create 900 mila nuove opportunità per i giovani¹⁹⁹. La Commissione Europea ha identificato alcuni fattori “chiave” che dovrebbero servire ai Paesi per tracciare la rotta corretta per lo sviluppo nel territorio del contratto di apprendistato.

La Commissione Europea da diverso tempo intima il nostro Paese ad adottare le linee guida utili per incentivare l'utilizzo dell'apprendistato. Innanzitutto è richiesta una disciplina chiara che non lasci spazio ad interpretazioni, a lacune o che non presenti conflitti normativi. In Italia invece negli ultimi anni si sono susseguite varie leggi che non hanno permesso di dare continuità all'istituto e che hanno portato solo più incertezza nel suo utilizzo nel mercato del lavoro. Con la normativa vigente che deriva dal Jobs Act, il

¹⁹⁸ Commissione Europea, “Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni”, Sostegno all'occupazione giovanile: un ponte verso il lavoro per la prossima generazione, Bruxelles, 1 Luglio 2020, p. 1

¹⁹⁹ Commissione Europea, op. ult. cit. p.8

Legislatore è intervenuto su temi abbastanza delicati e spesso è entrato in contenzioso con le Regioni. Un ruolo chiave secondo le linee dettate dalla Commissione Europea, sono le parti sociali, in Italia però queste sono spesso ai margini, soprattutto carenti nella sottoscrizione di accordi per la disciplina degli apprendistati di primo e terzo livello.

Un altro punto debole riscontrato nel sistema Italiano, se confrontato con gli altri Paesi UE riguarda la totale assenza di un dialogo e di una cooperazione tra il mondo del lavoro e quello della scuola. Come si vedrà successivamente Germania e Francia sono riuscite a fare in modo che l'apprendista possa iniziare il suo percorso formativo già dal compimento dei quindici anni. In Italia questo accade molto raramente in quanto l'apprendistato utilizzato, quasi sempre è quello professionalizzante che non consente l'applicazione del sistema duale con causa mista, formazione e istruzione. La Commissione Europea ha evidenziato altri punti deboli dell'Italia, che non permettono lo sviluppo dell'apprendistato nel Paese, tra questi si possono elencare: l'assenza di un *matching* virtuoso tra apprendista e soggetto ospitante; il sistema dell'alternanza è ancora poco utilizzato; insufficienza di percorsi di alta specializzazione tecnica e personalizzati²⁰⁰.

La Commissione Europea si è soffermata anche sugli aspetti positivi dell'apprendistato in Italia, sui quali si può partire per rafforzare ed espandere l'utilizzo dello strumento. Innanzitutto l'Europa riconosce al nostro Paese la buona diffusione di forme di finanziamento dirette e indirette, inoltre è riconosciuta una buona qualità di intesa nel rapporto tra i tutor formativi e gli apprendisti²⁰¹.

Al di là delle difficoltà riscontrate dall'UE nei confronti del nostro Paese per l'attuazione delle linee guida previste per lo sviluppo e l'incentivo all'utilizzo sempre del contratto di apprendistato, emerge una significativa differenza che smarca il sistema Italiano da quello utilizzato da Germania e Francia. In Italia ogni anno vengono previsti dalla Legge di bilancio, numerosi finanziamenti e incentivi sulla contribuzione per i datori di lavoro che decidono di assumere un apprendista. Di conseguenza questo strumento viene scelto sempre più frequentemente sulla base dei vantaggi in termini di competitività sul costo del lavoro piuttosto che sulla crescita dal punto di vista formativo, l'opposto di quello che realmente succede nei due Paesi sopra citati. A differenza dell'Italia, sia Francia che

²⁰⁰ U. Buratti, C. Piovesan, M. Tiraboschi, *Apprendistato: quadro comparato e buone prassi*, Adapt, 2014, p.3

²⁰¹ U. Buratti, C. Piovesan, M. Tiraboschi, op. ult. cit., p. 6

Germania hanno sviluppato l'istituto dell'apprendistato attuando un sistema di alternanza tra l'attività teorica, svolta negli istituti scolastici con l'attività pratica svolta all'interno delle aziende.

Un'ulteriore analisi va fatta in considerazione che ancora oggi in Italia siamo intrappolati dalla cosiddetta "liceizzazione"²⁰², i dati forniti dal Ministero dell'istruzione dimostrano che siamo ancora carenti nelle iscrizioni degli studenti negli istituti tecnici, solo il 30 per cento li sceglie²⁰³, a differenza di quanto succede in Germania e Francia dove gli istituti tecnici sono di gran lunga preferiti. È altresì evidente che non esiste una via unica affinché l'apprendistato venga potenziato e reso più efficiente, ogni Paese ha un proprio percorso che spesso deriva dall'eredità culturale. I Paesi germanici e scandinavi, hanno una tradizione formativa di tipo vocazionale, incentrata nel fornire le competenze pratiche già durante il percorso scolastico²⁰⁴. Tra i diversi sistemi adottati dai diversi Paesi c'è una sola caratteristica inconfutabile dell'apprendistato: ogni Paese infatti ha alla base di tale contratto la formazione. Formazione che nell'apprendistato viene alternata alle ore di lavoro pratico, all'interno dell'azienda. L'equilibrio tra ore *on the job* e ore scolastiche è diverso in ogni Paese, come si vedrà più dettagliatamente successivamente, la Germania e l'Austria hanno dei regolamenti interni che prevedono almeno il settanta se non l'ottanta per cento del monte ore totale dedicato alla formazione *on the job*.

4.3.2. L' apprendistato in Francia

Prima di entrare più nel dettaglio dalla situazione attuale in Francia è doveroso premettere che il sistema francese è quello che si avvicina maggiormente al nostro, grazie alle sue radici culturali e alla sua tradizione, completamente differente dall'impostazione germanica e scandinava.

²⁰² Corriere della Sera, *Lezione tedesca sull'apprendistato: puntare sulle risorse nazionali*, 11 giugno 2013

²⁰³ Ministero dell'Istruzione e del Merito, *Iscrizioni all'anno scolastico 2023/2024, i primi dati: in aumento le domande agli Istituti tecnici, il 57,1% sceglie i Licei*, 30 Gennaio 2023.

²⁰⁴ Corriere della Sera, op. ult. cit.

In Francia l'apprendistato ha avuto un'evoluzione simile alla nostra, tant'è che l'istituto è stato per molto tempo utilizzato esclusivamente come primo contratto per formare i giovani in uscita anticipata dal sistema educativo con l'obiettivo di fargli acquisire la qualifica professionale. A partire dagli anni Settanta, tra varie riforme e leggi *ad hoc* l'apprendistato è si è avvicinato sempre di più nel sistema educativo francese. Con la legge del 23 luglio 1987, n. 572 è stata resa possibile l'acquisizione, mediante un percorso di apprendistato, dei diplomi professionali e tecnici; a questa legge si sono susseguite negli anni molte modifiche ed estensioni che hanno stabilito la possibilità di ottenere in apprendistato anche la laurea in ingegneria e diplomi di studi superiori specializzati (Dess)²⁰⁵. È stimato che in Francia ci siano oltre 15 mila titoli di studio e c'è la possibilità di estenderli ulteriormente, per questo motivo è fondamentale tenere aggiornati oltre i cittadini anche le imprese sul territorio, nel 2002 è nato con questa finalità il Repertorio Nazionale delle Certificazioni Professionali (RNCP).

Come più volte è stato ribadito nei capitoli precedenti, uno dei segreti affinché l'istituto possa crescere ed essere maggiormente utilizzato è il supporto delle Parti sociali. In Francia moltissime riforme sono state fatte grazie alla spinta data dalle associazioni maggiormente rappresentative, come la Medef, l'associazione dei datori di lavoro. Le associazioni imprenditoriali avevano come principale finalità quella di rilanciare l'apprendistato, soprattutto quello per l'alta formazione utile per fornire alle imprese francesi i tecnici e laureati con gli studi e le competenze di cui necessitavano. Con queste riforme il sistema francese dell'apprendistato ha ottenuto risultati tangibili, un'ulteriore spinta l'ha data l'innalzamento a ventinove anni dell'età massima per poter assumere un ragazzo con contratto di apprendistato. A rafforzare questa tesi ci pensano le statistiche, secondo le quali si è ridotta con il passare degli anni la quota degli apprendisti assunti con la finalità del conseguimento della qualifica (*Certificat d'aptitude professionnelle - Cap*). Un risultato opposto invece hanno avuto le assunzioni di apprendisti finalizzati all'acquisizione del diploma di scuola secondaria superiore, pari al 59,5 per cento del totale nel 2018, altro risultato positivo riguarda l'apprendistato finalizzato al conseguimento di un titolo di istruzione terziaria (si è calcolato un incremento quasi del 7 per cento nell'arco temporale che va dal 2012 al 2018)²⁰⁶.

²⁰⁵ P. A. Varesi, *Apprendistato: una sfida per imprese e sistema educativo*, Wolter Kluwer, 2022, p. 4

²⁰⁶ P. A. Varesi, *op. ult. cit.*, p. 5

In Francia, l'apprendistato rientra come istituto negli obiettivi educativi esposti nel *Code de l'éducation*. La finalità è simile a quella che l'apprendistato ha nel nostro Paese, in quanto l'obiettivo finale è il conseguimento di un titolo professionale o di un diploma. Essendo un contratto a causa mista, anche nel territorio francese, il lavoratore deve alternare il lavoro *on the job* con la formazione presso i Centri di Formazione per l'Apprendistato (CFA).

L'apprendistato in Francia prevede come limiti di età un minimo di sedici e un massimo di venticinque anni, inoltre è necessario che il giovane prima di iniziare l'apprendistato abbia assolto l'obbligo di istruzione. Se il giovane non ha ancora completato il primo ciclo di studi, è prevista esclusivamente una formazione teorica, affiancata da *stages*. Nel 2008 ha esordito il progetto DIMA- *Initiation aux métiers en alternance* su iniziativa condivisa fra lo Stato e le Regioni. Con questo progetto si vuole dare una spinta per l'assunzione dei giovani, con meno di 15 anni, così da permettere loro di intraprendere percorsi di alternanza della durata di un anno al fine di acquisire delle conoscenze utili nella scelta di un mestiere. Come detto precedentemente, in Francia l'apprendistato è consentito fino ad un massimo di 25 anni, sono però ammesse delle deroghe che estendono il limite massimo fino al compimento dei 30 anni di età, nei casi seguenti:

- entro un anno dal termine del precedente apprendistato se si desidera un diploma o un titolo di un livello superiore a quello appena ottenuto;
- se il contratto viene sospeso per fatti riguardanti, inabilità o infermità, indipendenti dalla volontà dell'apprendista, in ogni caso il nuovo contratto deve partire entro un anno dal termine del precedente.

Il legislatore francese ha inoltre previsto altre due possibilità, che permettono di attivare un contratto di apprendistato anche se superati i limiti di età: in caso di assunzione di giovani con disabilità, non è previsto alcun limite di età e per le fattispecie di contratti stipulati con un soggetto titolare di un progetto di creazione o trasmissione d'impresa, quando la realizzazione richiede per forza di cose il possesso di un titolo da conseguire in apprendistato²⁰⁷.

Le aziende devono garantire il corretto svolgimento, nel rispetto della normativa vigente, della formazione *on the job* e non solo, agli apprendisti dev'essere assicurata la possibilità

²⁰⁷ Isfol, *Modelli di apprendistato in Europa : Francia, Germania, Paesi Bassi, Regno Unito*, 2011, p. 27

di frequentare i corsi di formazione offerti presso i centri di formazione (CFA). I Collegi Professionali sono fondamentali in Francia per lo sviluppo dell'istituto, il ruolo principale che essi hanno, è quello del finanziamento della formazione. Da questo si desume che la buona riuscita dell'apprendistato in Francia è strettamente collegato all'interazione tra i due partner formativi, azienda e centri formativi, che è fondamentale per garantire un'efficace articolazione tra le attività svolte in impresa e gli insegnamenti teorici da erogare²⁰⁸.

I finanziamenti diretti dai Collegi Professionali si dividono sostanzialmente in due sottocategorie: attraverso versamenti ad un fondo alternanza; mediante il pagamento di una tassa addizionale. In Francia, altro ruolo chiave è dato dalle Camere consolari che fungono da interlocutore del datore di lavoro e l'apprendista nei confronti degli enti locali.

La disciplina dei relativi percorsi formativi dell'apprendistato sono di competenza regionale, per completare le lacune normative è invece necessario il supporto delle parti sociali. Allo Stato è affidata la funzione relativa alla supervisione e ai controlli del corretto svolgimento dell'apprendistato. Il Ministero del Lavoro si occupa della registrazione dei contratti nel rispetto dei requisiti richiesti per l'ammissibilità e del controllo delle condizioni di lavoro. Gli accordi nazionali di settore hanno la competenza nel definire l'articolazione fra il lavoro svolto in azienda e le ore dedicate alla formazione indicate nel contratto.

Per quanto riguarda la durata, è importante suddividere due forme contrattuali possibili, infatti è prevista la possibilità di stipulare il contratto a tempo determinato la cui durata può variare da uno a tre anni in relazione del tipo di professione e qualifica finale da raggiungere, è previsto il supplemento di un anno nel caso in cui l'apprendista sia affetto da handicap. Successivamente la ratifica della Legge del 5 marzo 2014, il contratto di apprendistato può prevedere una durata a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato ha una durata determinata dal ciclo di formazione che può variare da uno a tre anni, terminati i quali, al rapporto di lavoro devono essere applicate le regole di diritto comune.

²⁰⁸ E.B.E.R., *Development Relationship in European Apprenticeship Methodologies to Join Organizational Best Practices*, p. 26

La normativa vuole che la durata dell'apprendistato sia equiparata a quella del ciclo di istruzione a tempo pieno che rilascia il medesimo titolo, in ogni caso non può essere inferiore ai sei mesi e superiore ai tre anni. In Francia la disciplina prevede la possibilità, in particolari casistiche, di far durare il contratto da sei mesi ad un anno, se la formazione ha come finalità il conseguimento di un diploma o un titolo: del medesimo livello e strettamente collegato al primo diploma ottenuto con il precedente contratto di apprendistato; di un livello inferiore a un diploma o titolo già acquisito; di cui una parte è stata ottenuta mediante la validazione delle acquisizioni professionali (VAE); la cui preparazione ha avuto inizio precedentemente sotto un diverso statuto²⁰⁹.

La formazione dev'essere svolta presso il centro di formazione e non prevede alcun costo né per il datore di lavoro né per l'apprendista, secondo quanto disciplinato dalla Legge n. 288 del 5 marzo 2014. Una caratteristica importante del sistema francese prevede che l'istituto goda di un welfare proprio, nel senso che sia le imprese, che le Regioni e lo Stato, apportano dei finanziamenti a suo favore. Le Regioni partecipano al finanziamento dell'apprendistato attraverso due canali: sovvenzionando i centri di formazione e garantendo alle aziende un versamento a titolo di indennità compensatrice forfettaria,²¹⁰ la cui somma massima è di mille euro. Lo Stato provvede in modo indiretto, infatti alle aziende che assumono apprendisti viene concesso un credito d'imposta. Alle aziende è invece richiesta, una specifica tassa per l'apprendistato, devono versarla a favore dei diversi organismi collettori dei finanziamenti per l'apprendistato (OCTA). Per le aziende che assumono apprendisti è previsto un esonero dalla tassa sopra citata, questo esonero si calcola in relazione ad una parte del salario versato all'apprendista pari all'11 per cento del compenso minimo²¹¹.

Per finanziare maggiormente l'istituto, la Legge finanziaria del 2005 ha introdotto un nuovo strumento, il Contributo per lo sviluppo dell'apprendistato (CDA), focalizzato a dare risorse ai fondi regionali per l'apprendistato e alla formazione. Per il finanziamento dell'apprendistato le Regioni ricevono diverse risorse dallo Stato, comprese quelle relative alla tassa per l'apprendistato; lo Stato si riserva la decisione per la spartizione del

²⁰⁹ Isfol, op. ult. cit., p. 29

²¹⁰ P. A. Varesi, op. ult. cit., p. 22

²¹¹ P. A. Varesi, op. ult. cit., p. 22

budget da Regione a Regione. La divisione delle risorse e la successiva comunicazione viene fatta per decreto dal Consiglio di Stato.

Il contratto di apprendistato prevede delle clausole caratteristiche della sua causa mista. Il datore di lavoro deve rispettare una serie di obblighi, innanzitutto è fondamentale erogare la formazione professionale all'apprendista come previsto da contratto sulla base del diploma da conseguire, questo deve avvenire mediante l'affiancamento nel suo percorso di un referente, denominato maestro d'apprendistato. A questo proposito è importante ricordare che ogni impresa che intende assumere un'apprendista è tenuta a compilare uno specifico modulo, denominato *declaration d'engagement*, nel quale si dichiara che sussistono i presupposti fondamentali per poter ospitare un'apprendista. Infatti l'azienda deve disporre delle strutture, attrezzature e strumentazioni adeguate per l'apprendistato e inoltre si deve impegnare nell'adottare tutte le misure richieste per l'organizzazione dell'apprendistato all'interno della struttura produttiva. Oltre all'obbligo appena menzionato, il datore deve iscrivere l'apprendista ad un Centro di Formazione per l'Apprendistato (CFA) e occuparsi di gestire tutta la parte burocratica richiesta dall'apprendistato per poter godere dei benefici disposti dalle leggi in vigore. È inoltre richiesto al datore di lavoro di occuparsi della sicurezza sul lavoro dell'apprendista e alle conseguenti comunicazioni in caso di infortunio o malattia di quest'ultimo, la disciplina affida al datore l'onere di avvisare i genitori ove l'apprendista sia minorenni, per assenze dovute a malattia oppure per infortuni.

Per quanto riguarda il discorso relativo alla retribuzione, il sistema francese prevede, salvo disposizioni contrattuali più favorevoli, che questa venga determinata nel rispetto del salario minimo calcolato in percentuale. In ogni caso, per la determinazione del compenso dell'apprendista si fa riferimento a due variabili chiave: l'anno di esecuzione del contratto (primo, secondo e terzo anno) e l'età dell'apprendista (meno di 18 anni, tra i 18 e 21 e più di 21 anni di età), al crescere di queste due variabili, aumenta la percentuale sulla quale viene determinata la retribuzione.

L'apprendista deve dedicarsi alle ore di formazione esclusivamente all'interno dell'orario di lavoro. La legge stabilisce che il monte ore minimo di formazione esterna è pari alle 400 ore annue, svolte presso i CFA. Il rapporto di alternanza per la formazione, tra impresa e CFA, è determinato di volta in volta in base ai titoli da conseguire, alle scuole e alle università, di fatto non esiste un criterio unico per la determinazione delle modalità di

alternanza²¹². Peraltro la disciplina, chiarisce che al crescere del livello dei diplomi da conseguire necessariamente aumenta anche il numero di ore: 800 ore annue per il certificato di attitudine professionale (CAP) di due anni; 1850 ore annue per la maturità professionale di tre anni.

Come avviene nel nostro Paese, anche in Francia non mancano i vantaggi contributivi e gli incentivi economici per i datori di lavoro che scelgono di assumere degli apprendisti. Per quanto riguarda i vantaggi normativi di cui può godere il datore di lavoro, è fondamentale chiarire che gli apprendisti non sono conteggiati nel calcolo del personale effettivo dell'azienda, tant'è che sono esclusi dall'applicazione di normative che fanno riferimento al conteggio dei dipendenti. Alcune tipologie di imprese possono fare affidamento di un credito d'imposta di 1600 euro moltiplicato per ogni apprendista in forza all'azienda, questo importo arriva a 2200 euro nel caso in cui l'apprendista sia affetto da handicap²¹³. Inoltre è previsto un premio per l'apprendistato dedicato alle aziende con meno di 11 dipendenti, erogato dalla Regione di competenza in base a dove risiede la sede del luogo di lavoro. La disciplina specifica che l'ammontare massimo del premio per ogni ciclo di formazione non può eccedere i mille euro. La Francia non si è limitata ad incentivare l'apprendistato solo nelle piccole imprese, ma ha previsto per le aziende con più di 250 dipendenti, di cui più del 4 per cento composto da apprendisti un bonus alternanza.

La Francia ha dato una spinta decisiva all'espansione dell'apprendistato anche durante la pandemia, il Ministero del Lavoro francese in questa circostanza ha firmato un documento con il quale si puntava a rilanciare l'occupazione giovanile mediante l'apprendistato. Le imprese, indebolite dalla crisi, erano in cerca di stabilità e spesso riluttanti ad assumere degli apprendisti, per queste ragioni il governo francese ha pensato ad un aiuto finanziario senza precedenti per incentivare l'utilizzo dell'istituto. La misura prevedeva una copertura dal 80 al 100 per cento della retribuzione dell'apprendista per tutto il primo anno di contratto, inoltre per i giovani assunti con meno di 21 anni la copertura era totale²¹⁴.

In conclusione si può affermare che la Francia stia cercando in tutti i modi di potenziare questo strumento che ritiene di fondamentale importanza non solo per le sorti

²¹² Isfol, op. ult. cit., p. 47

²¹³ P. A. Varesi, op. ult. cit., p. 22

²¹⁴ G. Montemarano, *La Francia pensa ai giovani e rilancia l'apprendistato per affrontare la crisi post-covid. E l'Italia?*, ADAPT, 2020

dell'occupazione giovanile, ma per l'interno sistema produttivo e il mercato del lavoro che ricerca figure sempre più specializzate e altamente qualificate. In Francia i dati dimostrano una sensibile crescita nell'utilizzo dell'apprendistato, anche nell'ambito del ciclo terziario dedicato al conseguimento delle qualifiche specializzate, tuttavia l'utilizzo maggiore del contratto lo si trova per i livelli di qualificazione professionale inferiori. Anche per la Francia resta un gap da colmare nei confronti della Germania non indifferente, in quanto il percorso scolastico a tempo pieno si ritiene ancora oggi più qualificante dell'omologo percorso di alternanza.

4.3.3. L'apprendistato in Germania

Il modello tedesco per la gestione dell'apprendistato è senza dubbio quello di maggior successo e di riferimento per tutti gli altri paesi dell'UE, è un sistema ormai collaudato da diverso tempo che permette di fronteggiare, allo stesso tempo, il problema della disoccupazione giovanile e quello della carenza di competenze e qualifiche richieste dal mercato del lavoro. La Germania fin dall'origine del contratto di apprendistato si è resa conto di quanto potesse essere imprescindibile per l'evoluzione e lo sviluppo dell'intero sistema produttivo tedesco. A rafforzare questa tesi basta scorrere negli anni passati per accorgersi che la prima legge che parlava di apprendistato in Germania, risale al 1929, da quel momento si è incominciato a parlare di alternanza tra istruzione e formazione sul lavoro. La disciplina vigente deriva dalla legge del 1969, la *Berufsbildungsgesetz* (BBiG), riformata nel 2005, Legge sulla Formazione Professionale, che definisce *“una ampia base di principi, validi in tutto il territorio tedesco, per la formazione professionale, la specializzazione e la riqualificazione professionale”*²¹⁵.

Con la riforma del 2005, si è voluto dare una maggiore autonomia ai principali attori coinvolti nella formazione professionale, soprattutto quelli locali, i *Länder* sui quali si compone la Repubblica Federale tedesca.

Anche in Germania, l'istituto nasce con l'obiettivo di formare i giovani facendogli acquisire le competenze richieste direttamente dalle imprese mediante l'applicazione di un sistema

²¹⁵ Legge sulla Formazione Professionale (Berufsbildungsgesetz - BBiG), 14 Agosto 1969

duale che è alle radici del sistema di istruzione e formazione. La prima grande differenza rispetto al sistema adottato in Italia e quello francese riguarda l'assenza di requisiti richiesti al giovane per cominciare un percorso di apprendistato, tant'è che gli studenti possono accedere indipendentemente dai percorsi scolastici compiuti. Il contratto di apprendistato lascia le porte aperte per ogni studente proveniente da ogni scuola. La disciplina di fatto rinvia qualsiasi discorso riguardante i requisiti di sbarramento a totale discrezione dell'azienda ospitante. È importante il ruolo di intermediazione svolto tra le agenzie per il lavoro e i ragazzi, quest'ultimi possono scegliere quale offerta di lavoro meglio si addice agli studi compiuti.

La caratteristica sulla quale si fonda l'apprendistato tedesco è senza ombra di dubbio il sistema duale, le competenze vengono acquisite in due luoghi distinti: la scuola professionale e l'azienda. L'acquisizione delle competenze professionali avviene in gran parte sul luogo di produzione, mediante la formazione *on the job*, presso un'azienda, in uno studio professionale ma anche nei Centri di formazione che vengono frequentati almeno tre o quattro giorni alla settimana²¹⁶. Il metodo di apprendimento diretto, chiamato *lernen durch tun*, ossia imparare facendo²¹⁷, rappresenta il fulcro dell'interno sistema duale tedesco.

Per quanto riguarda il discorso relativo alle tipologie di apprendistato, la Germania resta fedele alla sua impostazione originaria, basata su un'unica tipologia di apprendistato in modalità duale. Questa è un'altra differenza lampante nel confronto con l'impostazione adottata in Italia, dove esistono ben tre tipologie differenti tra loro e con finalità diverse. In Germania i programmi di formazione duale possono essere realizzati sia con istituti superiori che con università, la formazione pratica svolta all'interno dell'azienda può avvenire anche attraverso un tirocinio.

Per quanto riguarda la disciplina dell'istituto, la competenza è affidata allo Stato federale che regola la formazione professionale ed il contratto di apprendistato. sempre a livello statale sono determinate le qualifiche conseguibili, circa 360, e i vari regolamenti per la formazione²¹⁸. Sempre lo Stato si occupa di disciplinare gli standard minimi necessari per adempiere agli obblighi della formazione interna da parte dei datori di lavoro. Al

²¹⁶ Isfol, op. ult. cit., p. 73

²¹⁷ Isfol, op. ult. cit., p. 73

²¹⁸ P. A. Varesi, op. ult. cit., p. 38

Ministero Federale per la Formazione e l'istruzione oltre alla funzione legislativa è affidata la funzione di controllo. La formazione eseguita dagli apprendisti presso le scuole professionali e l'intero sistema di istruzione articolato sul territorio è regolamentato direttamente dai *Lander*.

A livello territoriale un ruolo chiave è giocato dalle parti sociali e qua si trova un'altra sostanziale differenza tra il sistema tedesco e quello italiano. In Germania, a differenza dell'Italia, le parti sociali sono fondamentali per la buona riuscita dell'istituto, queste partecipano non solo allo sviluppo dei programmi a livello nazionale in supporto dello Stato, ma coordinano il sistema scolastico e le imprese attraverso mediazioni e consulenze. Senza contare che le parti sociali a livello settoriale sono determinati nella costituzione dei contratti collettivi nei quali si convengono le clausole dell'apprendistato. Alle Camere di Commercio, Industria ed artigianato, il sistema tedesco affida l'abilitazione ad assumere apprendisti, inoltre hanno la responsabilità nell'organizzazione degli esami per il conseguimento del titolo e nel controllo dell'effettiva attestazione della qualifica conseguita²¹⁹. Alla Camera di Commercio preposta a rilasciare la certificazione finale, l'apprendista deve consegnare il Quaderno della Formazione, in Italia riconosciuto come Piano Formativo Individuale, nel quale devono essere indicate tutte le attività svolte durante il percorso.

La durata dell'apprendistato in Germania, non si discosta molto dagli omologhi modelli italiano e francese, solitamente termina dopo due o tre anni e mezzo. Per alcune fattispecie, i programmi di formazione duale, prevedono una durata anche di quattro anni.

La retribuzione dell'apprendista è prevista dal relativo contratto collettivo, in ogni caso varia tra il 25 e il 45 per cento di quella prevista per un lavoratore qualificato e cresce durante i tre anni di contratto. L'azienda è chiamata a sostenere il costo degli istruttori aziendali, dei materiali necessari per poter svolgere l'apprendistato, a carico dei *Lander* invece è la formazione svolta presso le scuole professionali. Il salario minimo previsto anche per gli apprendisti è stabilito dalla contrattazione collettiva, alle aziende è riservata la possibilità di aumentare il salario minimo, restano in ogni caso a carico del datore di lavoro altri costi relativi al contratto come costi previdenziali per l'apprendista.

²¹⁹ Isfol, op. ult. cit., p. 82

A differenza di quanto accade in Italia e in Francia, la Germania non ha previsto particolari sgravi fiscali per le aziende che assumono apprendisti, in quanto si considera che i benefici di cui può godere l'azienda sono già sufficienti a ripagare i costi per la formazione e per la retribuzione dell'apprendista. I pochi sostegni che il sistema pubblico tedesco è disponibile a fornire sono catalizzati dalle richieste delle aziende di piccole dimensioni che pur in assenza dei requisiti richiesti dalla disciplina, hanno la volontà di assumere apprendisti.

Arrivati a questo punto, ci si potrebbe chiedere: quali sono i benefici che giustificano l'assenza degli sgravi contributivi a favore del datore di lavoro? La risposta è molto semplice e per certi versi anche sorprendente. Le aziende tedesche non considerano affatto l'apprendistato come un peso, anzi, sono consapevoli che il sistema duale in Germania funziona alla perfezione e si integra perfettamente con la formazione scolastica, da ciò consegue che l'investimento fatto per l'apprendista nei tre anni di formazione, sarà ripagato totalmente. Al termine del periodo di apprendistato, con il conseguimento della qualifica, l'azienda potrà disporre di una nuova figura qualificata in grado di collaborare per raggiungere i risultati aziendali. Oltre a questo c'è da aggiungere un fattore determinante, in Germania, all'impresa che assume apprendisti viene dato un grandissimo risalto sociale, anche dal punto di vista dell'immagine in quanto l'assunzione di un apprendista viene vista come un'azione che contribuisce al benessere sociale.

È bene ricordare che il tessuto economico-imprenditoriale tedesco è composto in prevalenza da imprese di medio-grandi dimensioni, particolare non da escludere se si considera che l'Italia è rappresentata per il 92 per cento da Piccole Medie Imprese PMI²²⁰. È altrettanto vero che il modello tedesco spinge sempre di più anche le aziende di piccolissime dimensioni ad intraprendere per percorsi di apprendistato in quanto in questo modo l'apprendista può godere della formazione svolta direttamente dal titolare artigiano.

Allo stesso tempo sono spinti ad intraprendere un percorso di apprendistato anche gli studenti, in quanto l'apprendistato in Germania, a differenza di quanto avviene nel nostro Paese, è visto dal giovane come un'opportunità di crescita non indifferente. In Germania la presenza di una qualificazione professionale, è a tutti gli effetti una risorsa nonché un

²²⁰ Il Sole 24 ore, *Pmi, quanto conta in Italia il 92% delle aziende attive sul territorio?*, 2019

titolo altamente considerato, tant'è che per un giovane svolgere un apprendistato presso un'azienda nota significa possedere una professionalità con molto ricercata sul mercato del lavoro²²¹. Non si deve dimenticare che il titolo professionale conseguito mediante apprendistato in Germania ha un riconoscimento più elevato del normale titolo di studio. L'istruzione professionale, con il metodo dell'alternanza è di gran misura il preferito dagli studenti tedeschi al termine della scuola dell'obbligo, infatti, secondo gli ultimi rilevamenti pubblicati già nell'anno 2008 risulta che il sistema duale è scelto dal 44,2 per cento dei giovani contro il 40,6 per cento del *gymnasium* e il 15,2 per cento delle scuole professionali²²². L'efficienza del sistema duale tedesco è dimostrato dai numeri, infatti è considerato come una delle principali metodologie per il conseguimento delle competenze professionali e tecniche a cui accedono all'incirca due terzi dei giovani che escono dalla scuola obbligatoria²²³.

²²¹ Isfol, op. ult. cit., p. 241

²²² OECD, *Education at a Glance*, 2008

²²³ E.B.E.R., *Development Relationship in European Apprenticeship Methodologies to Join Organizational Best Practices*, p. 25

CONCLUSIONI

Efficacia dell'utilizzo dell'apprendistato come inserimento nel mercato del lavoro: quale futuro?

Siamo giunti alla conclusione di questo elaborato nel quale sono state esposte tutte le caratteristiche dell'istituto dell'apprendistato, in ogni sua sfaccettatura. Dopo avere esaminato, in ogni sua forma, l'apprendistato in Italia e la situazione della Francia e della Germania, non resta che concentrarsi e focalizzarsi sulle possibili soluzioni da adottare affinché anche nel nostro Paese l'apprendistato possa fungere da contratto di riferimento per risolvere il tema legato alla disoccupazione giovanile. I risultati che emergono dagli studi statistici raccontano che ancora oggi l'Italia è molto indietro nello sviluppo e nell'espansione del contratto di apprendistato, questo non significa dire che in questi anni non si è fatto niente e non è cambiato nulla, ma è logico che devono affermare che molte cose ancora devono essere fatte.

Per compiere un'analisi completa a 360 gradi bisogna partire dai punti fermi, capire cosa effettivamente funziona bene nel nostro Paese, ammettere che dal punto di vista dei finanziamenti, sia diretti che indiretti, l'Italia rappresenta uno dei Paesi più virtuosi a livello europeo. Gli incentivi e gli sgravi contributivi offerti ai datori di lavoro che assumono degli apprendisti sono visti con molto apprezzamento dall'Europa. Un altro punto di forza del nostro Paese, risiede nella qualità e nell'effettivo apporto di competenze che l'apprendista riesce ad acquisire nel percorso, accompagnato da tutor esperti e qualificati, che sono vitali per le aziende e per l'intero nostro tessuto economico-imprenditoriale. L'insieme di norme derivanti, in *primis*, dalla disciplina vigente e poi dalla Legge di Bilancio, che regolano gli incentivi contributivi testè citati, spesso mette in difficoltà interpretativa i potenziali beneficiari nonché datori di lavoro. La ragione da cui deriva questa complessità interpretativa è motivata dal fatto che in Italia le norme, riguardanti i benefici contributivi a favore dei datori di lavoro, sono a dir poco intricate e questo deriva principalmente dal fatto che ogni tipologia di apprendistato riserva dei vantaggi contributivi e normativi a sé stanti. Come anticipato in precedenza, annualmente la Legge di Bilancio stanziava risorse aggiuntive, che solitamente vengono rese fruibili mediante circolari Inps che sovente non sono di facile lettura.

Procedendo con un focus sulle difficoltà che oggi si riscontrano per lo sviluppo e l'espansione dell'apprendistato emerge, da una prima analisi, che un ostacolo deriva dall'instabilità e complessità della disciplina, e della quale si auspica una semplificazione dell'intero quadro normativo. In Italia questa complessità è scaturita, in parte, dalla struttura D.Lgs. n. 81/2015 ove, negli articoli dedicati all'apprendistato, bisogna procedere a delle differenziazioni tra quelli che sono espressione della disciplina generale e quelli specifici alle tre tipologie. A questo c'è da aggiungere che in Italia la divisione sulle competenze in materia di apprendistato, ha una struttura multilivello, ed è suddivisa tra: Stato, Regioni, enti formativi e parti sociali.

A parere di chi scrive, è importante considerare anche un altro fattore che in Italia condiziona, e non poco, l'utilizzo e la qualità del contratto di apprendistato. Infatti, oltre alla complessità delle procedure burocratiche è importante concentrarsi su chi forma l'apprendista. Il tessuto economico e imprenditoriale italiano è costituito prevalentemente da aziende di piccole e medie dimensioni (PMI), spesso imprese individuali che non hanno alcun dipendente. In questi casi, organizzare e gestire un rapporto di apprendistato, in imprese con pochi o nessun dipendente qualificato da mettere a disposizione per la formazione dell'apprendista, può risultare veramente complicato già dal momento della redazione del Piano Formativo Individuale. Nelle PMI spesso l'incaricato della formazione dell'apprendista è proprio lo stesso datore di lavoro, il quale, oltre ad occuparsi della formazione, deve incaricarsi di tutta la pratica burocratica e interagire con l'istituzione formativa, nei casi di apprendistato di primo e terzo livello, oppure direttamente con la Regione di competenza per i corsi di formazione per le competenze di base e trasversali. Oltre a ciò, spesso le micro imprese non dispongono dei luoghi o delle attrezzature adatte per instaurare un rapporto di apprendistato. Lo Stato italiano ha cercato di ovviare a queste difficoltà mettendo a disposizione delle aziende maggiori sgravi contributivi e incentivi fiscali, ma questo, a modesto parere dello scrivente, non fa altro che spostare il problema e non contribuisce a risolverlo. Con questa strategia si rischia che l'apprendistato venga visto dalle imprese esclusivamente come uno strumento utile per ridurre il costo del lavoro, emarginando ancora di più la necessità di fornire i mezzi e gli strumenti utili per garantire un'adeguata formazione.

Ad avviso di chi scrive, per risolvere questo problema serve formare un sistema imprenditoriale caratterizzato da una forte collaborazione tra PMI locali con

caratteristiche affini. Questo si potrebbe ottenere grazie al supporto delle Camere di commercio, Regioni, associazioni imprenditoriali e dalle varie federazioni dei settori. Bisogna cercare di aggregarsi per un fine comune e, dal punto di vista giuridico, potrebbero rivelarsi vincenti degli accordi di collaborazione tra imprese locali attuabili mediante contratti di rete. In questo modo le imprese all'interno della rete potrebbero unire le loro forze per raggiungere i requisiti richiesti dalla legge per permettere un'adeguata formazione professionale. Ciascuna impresa, all'interno della rete, potrebbe apportare il proprio *know how* affinché la formazione dell'apprendista sia idonea per il conseguimento della qualifica. Il problema della formazione nelle PMI non riguarda solo il nostro Paese, ma tutta l'UE, tant'è che dai dati è emerso che il 99 per cento delle imprese europee sono PMI²²⁴ e di conseguenza la Commissione Europea è molto attenta e presente su questa tematica. Recentemente, il 16 giugno scorso, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) ha proposto una Raccomandazione incentrata totalmente sul contratto di apprendistato²²⁵. Il documento appena menzionato, in tema di formazione nelle PMI, propone una soluzione a mio avviso molto interessante. In aziende di limitate dimensioni è difficile avere la possibilità di acquisire tutte le competenze, per questo motivo, la Raccomandazione dà la possibilità per l'apprendista di passare ad altre imprese, sulla base delle caratteristiche e delle possibilità formative, permettendo in questo all'apprendista di ottenere tutte le competenze necessarie per il raggiungimento della qualifica²²⁶.

La Raccomandazione non si limita a porre le basi per il potenziamento dei percorsi duali di formazione e lavoro ma esamina e propone delle soluzioni per migliorare la qualità dell'offerta formativa. Nel documento, viene evidenziata l'importanza dei Governi e delle Parti sociali nell'identificare realmente quali sono i mestieri che sono possibili imparare mediante l'apprendistato. Come detto in precedenza nel presente elaborato, il modello applicato dalla Germania nell'attuazione del sistema duale è sicuramente un riferimento per tutti gli altri Paesi dell'UE. In Italia la situazione degli apprendistati di primo e terzo livello non sono molto confortanti, tenuto conto che l'apprendistato di primo livello continua ad avere numeri residuali; circa il 4 per cento degli apprendistati in Italia sono

²²⁴ Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale, *nota informativa*, Novembre 2015, n°1, p. 1

²²⁵ 111° Conferenza internazionale del lavoro, *Raccomandazione sull'apprendistato di qualità*, 16 Giugno 2023

²²⁶ M. Colombo, *Per un apprendistato di qualità: prima lettura della raccomandazione ILO e impatto sul caso italiano*, ADAPT n.23, 2023

di primo livello, secondo le fonti pubblicate dall'Inps e dall'Inail nell'anno 2021. La strategia adottata fino ad oggi dal Governo per favorire le assunzioni con apprendistato di primo livello è stata quella di introdurre incentivi contributivi di ogni tipo, tant'è che per i primi 36 mesi l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro è azzerata. Un discorso molto simile riguarda l'apprendistato di terzo livello, ad oggi utilizzato ancora meno della prima tipologia.

È evidente che lo sviluppo di queste figure di apprendistato sia fondamentale in un contesto economico come il nostro, caratterizzato da moltissime attività artigianali e tecnico-professionali. La migliore soluzione, a parere di chi scrive, segue la logica di quanto sta facendo in questi ultimi anni Regione Veneto, ossia il potenziamento dei canali per la formazione tecnica superiore. Oggi è più che mai necessaria una cooperazione e una vicinanza tra ciò che viene insegnato nelle scuole e ciò che richiede il mercato del lavoro, per questo motivo il ruolo degli ITS e IFTS è ancora troppo sottovalutato. Il numero degli Istituti va implementato attraverso finanziamenti, ma soprattutto va fatto conoscere agli studenti. L'ideale, sarebbe affiancare il percorso degli ITS con quello dell'apprendistato di alta formazione e ricerca. Infatti i corsi di formazione tecnica superiore prevedono generalmente una durata massima di due anni, nel corso dei quali si devono trasmettere allo studente competenze di tipo tecnico-professionale di medio e alto livello, con esperienze pratiche all'interno delle aziende, che è possibile realizzare mediante dei contratti di apprendistato di terzo livello. La combinazione di queste due attività formative permetterebbe, alle aziende locali, di disporre di giovani formati con competenze tecnico-professionali di alto livello, utili per lo sviluppo e la competitività dell'azienda stessa.

In correlazione con le difficoltà già menzionate, complessità del quadro normativo, caratteristiche delle aziende Italiane e carenza di attivazioni dei contratti di apprendistato di primo e terzo livello, sussiste, a mente dello scrivente, un altro ostacolo determinante per la crescita dell'apprendistato nel nostro Paese, ossia la concorrenza con le altre tipologie contrattuali affini. In particolare il riferimento va ai tirocini, soprattutto i tirocini extracurricolari. Questi due istituti hanno necessariamente molte caratteristiche che li accomunano e in modo esplicito si può dire che il tirocinio extracurricolare assume le sembianze di un apprendistato senza retribuzione. In questa sede, è giusto ricordare che le differenze tra i due istituti sono sostanziali, sia giuridicamente che strutturalmente,

perciò non vanno affatto confusi. Innanzitutto il tirocinio non è un rapporto di lavoro vero e proprio, tant'è che l'apprendista ha diritto ad una retribuzione e gode di tutte le tutele previste dai rapporti di lavoro, comprese quelle contributive e previdenziali, al tirocinante ciò non è garantito. Queste differenze, tra le quali la maggiore flessibilità e i minori oneri, sia economici che gestionali, spesso fanno propendere il datore di lavoro verso la scelta di attivare un tirocinio piuttosto che assumere con contratto di apprendistato. Negli anni sono emersi, sempre più frequentemente, casi che denotano come l'uso del tirocinio sia spesso distorto e perda totalmente lo scopo formativo che questo dovrebbe avere. Per arginare questo problema serve una riforma chiara ma soprattutto servono maggiori controlli e sanzioni più severe che fungono da deterrente nei casi di uso fraudolento del tirocinio. Inoltre, secondo opinioni correnti, sarebbe meglio impostare dei limiti anagrafici per l'utilizzo dei tirocini che non facciano concorrenza all'apprendistato. I tirocini con la L. n. 92/2012 non prevedono alcun limite di età, e per questo sarebbe auspicabile riservare la possibilità di utilizzare il tirocinio solamente per certe categorie di lavoratori, quali soggetti con difficoltà di inclusione sociale, i disoccupati in cerca del reinserimento lavorativo e i lavoratori beneficiari di strumenti a sostegno del reddito.

Anche il contratto a tempo determinato, per certi versi, può risultare in "competizione" con il contratto di apprendistato. Il D. L. n. 48/2023 ha permesso una maggiore flessibilità anche ai contratti a tempo determinato grazie al progressivo allentamento delle causali. Il decreto Lavoro 2023 tra le varie novità, chiarisce che i rinnovi dei contratti a tempo determinato sotto i 12 mesi beneficiano del regime di a-causalità. Inoltre il medesimo decreto specifica che i mesi di contratto a termine anteriori alla data del 5 Maggio 2023, non sono considerati ai fini del superamento dei 12 mesi previsti per la durata a-causale del contratto²²⁷. Oltre a queste novità che spingono ad una maggiore flessibilità dei contratti ordinari di lavoro subordinato, bisogna considerare che in taluni casi il datore di lavoro può godere di agevolazioni contributive per assunzioni di particolari categorie di soggetti, che vanno ad abbattere il costo del lavoro. Per certi versi è logico pensare che possa esserci una competizione tra l'apprendistato e un normale contratto di lavoro subordinato, se si considera che, con quest'ultimo, il datore di lavoro ha diritto ad un esonero contributivo del 100 per cento per tre anni, in caso di assunzione di un giovane

²²⁷ Decreto legge n. 48/2023

under 36. Si deve evidenziare però che in questa fattispecie, a differenza del paragone tra apprendistato e tirocinio, la finalità dei contratti è apparentemente divergente.

Bibliografia

- B. Ardù, *Giovani disoccupati, usare i fondi europei (e i navigator) per rilanciare l'apprendistato*, Repubblica, 19 Novembre 2020
- M. Barbizzi, *Assunzioni incentivate per gli apprendisti fra luci e ombre*, Wolters Kluwer, 2021
- A. Battaglia, E. Massagli, R. Mazzetto, A. Stella, M. Zanotto, *Fare apprendistato di primo livello in Veneto*, ADAPT, 2017
- A. Battaglia, *Veneto: al via apprendistato di I e III livello per il settore artigiano*, BollettinoAdapt.it
- G. Bertagna, *Fare Laboratorio*, La Scuola, 2016
- M. Biagi *L'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato di alta formazione dopo la legge n.133 del 2008* in *Diritto delle Relazioni Industriali*, N. 4/XVIII 2008
- M. Brollo, *Il mercato del lavoro* Cedam, vol VI, 2012
- U. Buratti, C. Piovesan, M. Tiraboschi, *Apprendistato: quadro comparato e buone prassi*, Adapt, 2014
- F. Carinci *E tu lavorerai come apprendista (L'apprendistato da contratto "speciale" a contratto "quasi-unico")*, WP CSDLE "Massimo D'Antona).IT – 145/2012
- Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale, nota informativa, Novembre 2015, n°1
- M. Cinelli, G. Ferraro e O. Mazzotta, *Il nuovo mercato del lavoro: dalla riforma Fornero alla legge di stabilità*, G. Giappichelli Editore, 2013
- M. Colombo, *La disciplina dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante in Veneto*, Wolters Kluwer 2021
- M. Colombo, *Per un apprendistato di qualità: prima lettura della raccomandazione ILO e impatto sul caso italiano*, ADAPT n.23, 2023
- Corriere della Sera, *Lezione tedesca sull'apprendistato: puntare sulle risorse nazionali*, 11 giugno 2013
- R. De Luca Tamajo e O. Mazzotta, *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Cedam, 2013
- M. D'Onghia, *i contratti a finalità formativa: apprendistato e contratto di inserimento*, in P. Curzio (a cura di), *Lavoro e diritti dopo il decreto legislativo 276/2003*, Cacucci, Bari, 2004
- E.B.E.R., *Development Relationship in European Apprenticeship Methodologies to Join Organizational Best Practices*

- G. Falasca, *La riforma del lavoro. Mercato del lavoro: tipologie contrattuali*, Osservatorio del sole 24 ore in materia di apprendistato, 2012
- L. Fiorillo e A. Perulli, *La riforma del mercato del lavoro* 2014, Giappichelli Editore
- Il Sole 24 ore, *Pmi, quanto conta in Italia il 92% delle aziende attive sul territorio?* 10 Luglio 2019
- Isfol, Rapporto n. 3, *Gli effetti della legge n. 92/2012 sulla dinamica degli avviamenti dei contratti di lavoro*
- Isfol, *Modelli di apprendistato in Europa: Francia, Germania, Paesi Bassi, Regno Unito*, 2011
- B. Gallo, *INPS guida completa su contributi, prestazioni e agevolazioni*, Seac, 2021
- B. Gallo, *INPS guida completa su contributi, prestazioni e agevolazioni*, Seac, 2023
- M.G. Garofalo, *La legge delega sul mercato del lavoro: prime osservazioni*, in Riv. Giur. Lav., 2003
- D. Gentilini e G. Occhiocupo, *La disciplina del contratto di apprendistato dopo il jobs act 2021*, Inappreport
- F. Guarriello, *Apprendistato*, in G. Ghezzi (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione. Commento critico al decreto legislativo n. 276/2003*, Ediesse, Roma, 2004
- La Repubblica, *Scuola, uno studente si due sceglie i licei. Crescono tecnici e professionali*, 04 Febbraio 2022
- L. Mamone, *Nell'apprendistato, attività stagionali incompatibili con la "stabilizzazione"*, 2013, Eutekne
- M. Magnani e P. A. Varesi, *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali: commentario ai decreti legislativi n. 276/2003 e n. 251/2004*, G.Giappichelli, 2005
- E.Massi *Il periodo transitorio nel nuovo contratto di apprendistato*, in La Circolare di Lavoro e Previdenza, n.44 del 14 Novembre 2011
- G. Montemarano, *La Francia pensa ai giovani e rilancia l'apprendistato per affrontare la crisi post-covid. E l'Italia?*, ADAPT, 2020
- OECD, *Education at a Glance*, 2008
- P. Olivelli, M. Tiraboschi, *Il diritto del mercato del lavoro dopo la riforma Biagi*, Giuffrè editore 2005
- P. Rausei, A. Casotti, M.R. Gheido, E.Massi, *Il nuovo apprendistato*, Ipsoa 2011
- P. Sordi, C. Papetti, A. Palladini, G. Mimmo, I. Fedele, L. Di Paola, *La riforma del lavoro: primi orientamenti giurisprudenziali dopo la Legge Fornero*, 2013, Giuffrè Editore
- A. Tagliente, *Le modifiche all'apprendistato nella legge di riforma del mercato del lavoro*, in www.bollettinoadapt.it, 10 settembre 2012

- M. Tiraboschi, *Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale - Primo commento al decreto legge 28 giugno 2013, n. 76*, Adapt e-Book series n. 10, 2013, in www.bollettinoadapt.it
- M. Tiraboschi, *La stabilizzazione degli apprendisti: tra vincoli di legge (abrogati) e previsioni contrattuali*, Adapt University Press, 2014
- M. Tiraboschi *Decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34 Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese*, Adapt e-Book series n. 22, 2014
- M. Tiraboschi, con la collaborazione di Enrica Carminati, Serena Facello, Danilo Papa, *Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Giuffrè Editore, 2011
- S. Toriello, *La riforma fornero e i contratti a contenuto formativo*, La previdenza.it, 2012
- A. Tursi, P.A. Varesi, *Lineamenti di diritto del lavoro. Rapporti di lavoro e relazioni sindacali nel settore privato*, Cedam, 2012
- Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto, [http://Istruzioneveneto.gov.it/istruzione/its e ifts](http://Istruzioneveneto.gov.it/istruzione/its_e_ifts)
- A. Vallebona, *La riforma dei lavori*, Cedam, Padova, 2003
- P.A. Varesi, *I contratti di lavoro con finalità formative*, Franco Angeli, Milano, 2002
- P. A. Varesi, *Apprendistato: una sfida per imprese e sistema educativo*, Wolter Kluwer, 2022
- E. Vitiello, *I nuovi rapporti di lavoro. Secondo la "Riforma Biagi"*, Cedam, Padova, 2004
- G. Zilio Grandi e M. Biasi, *Commentario breve alla riforma Jobs Act*, 2016, Cedam

Fonti normative

- Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro, Manuale operativo, *Il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore*, Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 art. 43, Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, 2015
- Circolare n.29, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, T.U. apprendistato – *Regime transitorio e nuovo regime sanzionatorio*, Roma, 2011
- Cassazione Civile, sez. lav., sentenza n. 15055, 22 Giugno 2010
- Decreto 12 Ottobre 2015, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'articolo 46, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81*
- Decreto legge 28 Giugno 2013, n.76, Gazzetta ufficiale
- Decreto legge n. 48/2023
- Decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, Gazzetta ufficiale della Repubblica Italiana

Decreto Legislativo, n. 81/2015, *Capo V - Apprendistato*, Ipsoa, 2022

DGR n. 10 del 4/1/2019 *Direttiva per la formazione dei giovani assunti con contratto di apprendistato professionalizzante*, anni 2019 - 2021

Gazzetta Ufficiale, *Decreto Legislativo 14 settembre 2011*, n. 167

Intesa tra governo, regioni, province autonome e parti sociali del 27 ottobre 2010

Ispettorato Nazionale del Lavoro, *Nota prot. N. 1026*, 23 Novembre 2020

Legge sulla Formazione Professionale (Berufsbildungsgesetz - BBiG), 14 Agosto 1969

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Circolare in materia di apprendistato professionalizzante*, Circolare n. 30 del 15 Luglio 2005

Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ragioneria Generale dello Stato

Ministero del Lavoro delle Politiche Sociali, Circolare n. 5 del 21 gennaio 2013

Ministero dell'Istruzione e del Merito, *Iscrizioni all'anno scolastico 2023/2024, i primi dati: in aumento le domande agli Istituti tecnici, il 57,1% sceglie i Licei*, 30 Gennaio 2023

Nota Ministero del Lavoro 1118/2019 *Richiesta di parere. Contratto di apprendistato e formazione in distacco ex articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*

Commissione europea, *Europa 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva*, Bruxelles, 3 Marzo 2010

Eurostat, agosto 2019

Commissione Europea, *Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, Sostegno all'occupazione giovanile: un ponte verso il lavoro per la prossima generazione*, Bruxelles, 1 Luglio 2020

Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione Europea: *Fa bene ai giovani Fa bene alle aziende*, Alleanza europea per l'apprendistato, Lussemburgo, 2017

Commissione europea, Comunicato stampa *Alleanza europea per l'apprendistato: imprese ed organizzazioni si impegnano ad offrire ai giovani 140.000 apprendisti* Bruxelles, 22 Giugno 2015

Segretario generale del Consiglio, Fascicolo interistituzionale: *Allegato riveduto della decisione di esecuzione del consiglio relativa all'approvazione della valutazione del piano per la ripresa e la resilienza dell'Italia*, Bruxelles, 8 Luglio 2021

Sitografia

<https://www.wikilabour.it/dizionario/assunzione-e-formazione/contratto-di-apprendistato/>

www.cliclavoroveneto.it/co-apprendisti-veneto