



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”
Corso di laurea triennale in Economia e Commercio

PROVA FINALE

**EVOLUZIONE DEL CONTRATTO DI
APPRENDISTATO**

EVOLUTION OF THE APPRENTICESHIP CONTRACT

RELATORE: CATALINI PAOLA LAUREANDO: SERVIZI DAVIDE

ANNO ACCADEMICO 2019 – 2020

INDICE

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Introduzione.....	p.1
--------------------------	------------

CAPITOLO PRIMO

L'EVOLUZIONE DELL'APPRENDISTATO NEL CONTESTO ITALIANO

1. Le origini del rapporto tra formazione e lavoro.....	p.6
2. Le modifiche conseguenti alla legge n, 196/1997 (c.d. "Pacchetto Treu").....	p.8
3. L'apprendistato nella Riforma Biagi del 2003.....	p.10
4. Il Testo Unico dell'apprendistato.....	p.12

CAPITOLO SECONDO

IL NUOVO APPRENDISTATO DOPO LA RIFORMA FORNERO

1. La legge di riforma del mercato del lavoro del 2012 e il contratto di apprendistato.....p.15
2. Il nuovo contratto di apprendistato tra finalità formative e finalità occupazionale (Jobs Act).....p.18
3. La durata dell'apprendistatop.20
4. Possibilità di recesso dal contratto.....p.22

CAPITOLO TERZO

PROFILI GENERALI DELLA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

1. Definizione e caratteri del contratto di apprendistato.....p.24
2. Il ruolo del tutor o referente aziendalep.26
3. La violazione dei principi generali e il regime sanzionatorio...p.28

CONCLUSIONI

Apprendistato: uno strumento efficace a favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro?.....p.33

Bibliografia e sitografia.....p.37

INTRODUZIONE

Questo elaborato si propone di affrontare le tematiche inerenti il contratto di apprendistato, presentando le tappe fondamentali che ne hanno determinato l'evoluzione e lo hanno consacrato come principale contratto a contenuto formativo, eleggendolo come principale strumento di accesso al lavoro per i giovani di età tra i diciotto e i ventinove anni. Si intende inizialmente ricostruire, attraverso un excursus normativo, le varie riforme che hanno investito questa disciplina negli anni, all'interno del mercato del lavoro italiano. Sin dal momento della sua nascita nel quadro giuridico il contratto di apprendistato è stato oggetto di molte rivisitazioni, acquisendo tratti diversi in relazione al contesto storico-giuridico, tutte accumulate dall'obiettivo di renderlo il principale contratto dedicato alla formazione e crescita professionale dei giovani e al loro inserimento nel mercato del lavoro. Il processo evolutivo del

contratto di apprendistato è riassumibile in tre principali momenti. Una prima tappa è quella riconducibile alla legge n. 25/1995 che ha regolamentato la tipologia contrattuale, segnando un percorso durato quasi mezzo secolo fino all'avvento del nuovo millennio, che ha subito una seconda incisiva riforma attraverso la cosiddetta legge Biagi (L. 30/2003) che con l'introduzione di nuove tipologie contrattuali ha tentato di rispondere a quelle esigenze di flessibilità necessarie per adeguarsi al continuo mutamento del contesto economico e per raggiungere una reale integrazione tra lavoro e formazione, così come raccomandato dall'Unione Europea e previsto dal Libro Bianco del 2001. Ulteriore intervento è avvenuto, infine, con il riordinamento e la riscrittura della normativa attraverso il Testo Unico approvato nel 2011, provvedimento che ha restituito certezze alle aziende sulle modalità di esecuzione e sui contenuti essenziali, che con le sue tante modifiche non risultava più conveniente agli occhi dei datori di lavoro per la sua poca chiarezza. Nonostante questi vari tentativi finalizzati alla semplificazione del testo normativo, non si è ancora giunti ad una regolamentazione chiara e ben delineata, visto che solamente negli ultimi anni sono stati emanati ben dieci interventi legislativi a livello nazionale e regionale, tra i quali spicca il Decreto Legge n. 34 convertito in legge il 16 maggio 2014, n. 78, noto come "Jobs Act" del Governo Renzi. Negli ultimi anni le riforme da un lato hanno tentato di dare impulso alla flessibilità in entrata, con l'introduzione di una vasta gamma di contratti di lavoro alternativi rispetto al rapporto di lavoro subordinato standard, dall'altro hanno riaffermato la valorizzazione dell'aspetto formativo, per rendere l'istituto uno strumento rivolto ad un numero sempre maggiore di giovani in età diverse, aspirando ad avvicinarsi all'eccellenza del modello di alternanza scuola/lavoro presente nel sistema tedesco. L'elevata disoccupazione giovanile e la scarsa adozione del contratto di apprendistato all'interno del contesto italiano sembrano confermare che risulti ancora insufficiente il tentativo portato avanti dal legislatore di rendere praticabile una integrazione tra sistema educativo e lavorativo, vedendo ancora lontano l'obiettivo di una completa formazione teorica e pratica e di un miglioramento delle prospettive occupazionali per i giovani apprendisti. Quindi è da ipotizzare che sia necessario ancora un lungo cammino per permettere al

contratto di apprendistato di emergere come strumento in grado di garantire ai giovani l'acquisizione di competenze distintive e certificate e la concreta opportunità di un inserimento stabile e duraturo nel mercato del lavoro.

CAPITOLO PRIMO

1. Le origini del rapporto tra formazione e lavoro

Fin dai tempi remoti la formazione dei giovani veniva riconosciuta come risorsa imprescindibile all'interno di qualsiasi società moderna o con caratteristiche ad essa riconducibili, basti pensare, tornando indietro nella storia, all'ambito delle Corporazioni medioevali, dove si poteva assistere a forme embrionali di addestramento professionale nella stretta relazione che si instaurava tra maestro e allievo all'interno delle botteghe artigiane. Questo rapporto si basava su uno scambio nel quale da un lato il maestro istruiva l'allievo nelle tecniche di lavorazione, dall'altro il giovane apprendeva lo svolgimento del mestiere per conseguire una qualificazione professionale. Non vi era alcuna retribuzione, in quanto l'allievo non riceveva compensi, ma acquisiva il

know-how del proprio maestro. La prima regolamentazione del contratto di apprendistato risale al 21 settembre 1938 con il regio Decreto Legge n. 1906, convertito in legge il 22 giugno 1939, n. 739. Questa disciplina fu integrata dalle norme del codice civile, attraverso gli art. 2130-2134, dove vennero dipinti i tratti essenziali dell'apprendistato, definendolo come un tirocinio nel quale veniva riconosciuto al giovane il diritto a svolgere lavori attinenti alla sua specialità professionale ed a frequentare corsi di formazione professionale. Inoltre era previsto che alla cessazione del tirocinio il lavoratore avesse diritto di ottenere un attestato di tirocinio compiuto. Con l'entrata in vigore della Costituzione nel 1948 la materia del lavoro e dell'istruzione ottenne un ruolo centrale grazie all'introduzione di due articoli: nell'art. 35 venne sancito l'impegno della Repubblica Italiana a curare la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori, mentre nell'art 4 fu riconosciuto a tutti i cittadini il diritto al lavoro e la promozione delle condizioni che rendano effettivo questo diritto. Successivamente fu emanata la legge 19 gennaio 1955 n. 25, nella quale per la prima volta si tracciò una chiara disciplina, descrivendo l'apprendistato come “uno speciale rapporto di lavoro in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire o a far impartire, nella sua ripresa, all'apprendista assunto alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima.”¹

La normativa disciplinava tutti gli aspetti necessari a fare in modo che le imprese potessero usufruire del contratto, specificando le modalità di assunzione dell'apprendista, la durata e l'orario di lavoro; venivano anche precisati gli obblighi dell'imprenditore nei confronti del lavoratore, ponendo l'accento sulla formazione professionale.

Sull'imprenditore non gravava solo l'obbligo di retribuire l'apprendista, ma anche quello di fare in modo che egli acquisisse le conoscenze che gli permettessero di ottenere una qualificazione professionale. Per incentivarne l'utilizzo il legislatore aveva previsto consistenti agevolazioni economiche e normative per le imprese che si dotavano di questo contratto, in particolare per quelle artigiane. Il primo vantaggio

¹ Art. 2 Legge 19 gennaio 1955, n. 25 “Disciplina dell'apprendistato”

era dato dal fatto che l'imprenditore con l'assunzione di apprendisti non incorreva in nessun obbligo una volta terminato il contratto, infatti ai sensi dell'art. 19 egli "era libero di mantenere o no in servizio il lavoratore a prescindere dall'esito delle prove e dallo stesso loro svolgimento." Quindi si trattava di un rapporto di lavoro precario, nel quale il datore di lavoro poteva licenziare l'apprendista. Altra agevolazione permetteva di scegliere i soggetti che avrebbero impiegato come apprendisti. Questi dovevano avere un'età non inferiore a quindici anni e non superiore ai venti anni, ed essere iscritti in appositi elenchi presso l'Ufficio di collocamento competente. Gli incentivi economici consistevano nel fatto che la retribuzione degli apprendisti era sempre inferiore a quella dei lavoratori qualificati, e che i contributi per le assicurazioni sociali erano pagati in misura molto ridotta, alle imprese artigiane era addirittura permesso non pagare. La presenza di questi vantaggi determinarono negli anni 50' e 60' un forte abuso dell'istituto, che veniva utilizzato da molte imprese per assumere lavoratori a basso costo, senza impartire loro il dovuto insegnamento pratico-teorico, e con lo scopo di ottenere allo stesso tempo agevolazioni economiche. Il legislatore per frenare questo tipo di situazioni intervenne più volte cercando di limitare il campo d'azione del datore di lavoro, attraverso il divieto di adibire gli apprendisti alle lavorazioni a cottimo e introducendo limiti al numero di giovani da assumere. Queste modifiche non determinarono grandi differenze, che anzi era sempre più caratterizzato dallo sfruttamento dei giovani e dalla disapplicazione degli obblighi formativi.

2. Le modifiche conseguenti alla legge n. 196/1997 (c.d. "Pacchetto Treu")

"Il pacchetto Treu si inserisce in un quadro politico-culturale di liberalizzazione del mercato del lavoro che proveniva dall'Europa, allora fonte di direttive che davano priorità al raggiungimento di questo obiettivo comune. Occorre ricordare che negli anni Novanta erano

infatti ben radicate interpretazioni neoliberiste del mercato occupazionale, nell'ottica di una continua flessibilità salariale, contrattuale e degli orari di lavoro; anche gli stessi sistemi di Welfare, in crisi, videro in essa un utile strumento per contrastare la crescita di alcune diseguaglianze sociali: ad esempio, per favorire la conciliazione tra cura e lavoro da parte delle donne, o per rendere più celeri le transizioni istruzione-lavoro, e quindi l'entrata dei giovani del mercato del lavoro.”² Per restituire all'aspetto formativo l'adeguata importanza si indirizzò l'apprendistato verso una prospettiva più ampia con la legge 24 giugno 1997, n. 196, intitolata “Norme in materia di promozione dell'occupazione”, (c.d. Pacchetto Treu) che, con l'art. 16 dedicato all'apprendistato, introdusse una serie di innovazioni: innanzitutto l'estensione del campo di applicazione del contratto a tutti i settori produttivi, l'innalzamento dell'età dei giovani che potevano essere assunti come apprendisti (giovani tra i sedici e i ventiquattro anni), ed inoltre la valorizzazione delle iniziative formative esterne all'azienda, che dovevano essere pari a 120 ore medie annue. L'intento del legislatore fu quello di riportare il contratto di apprendistato al suo scopo primario, cioè quello della formazione e della crescita professionale dei giovani che si affacciavano al mondo del lavoro, concedendo modelli di incentivazione subordinati all'effettiva applicazione degli obblighi formativi che i tutors aziendali dovevano rispettare. Il governo era chiamato a definire un sistema di controlli per misurare il reale rapporto tra formazione e lavoro e vigilare sull'effettivo addestramento dei giovani. All'art 17 primo comma si definivano i principi generali riguardo “l'integrazione del sistema di formazione con il sistema scolastico e con il mondo del lavoro” al fine di “pervenire ad una disciplina organica della materia”. Era evidente che mentre nel panorama europeo l'alternanza tra sistema scolastico e lavorativo nei modelli di apprendimento era già una realtà consolidata e ben avviata, in Italia, dopo venticinque anni dalla legge n. 25 del 1955, che per prima aveva definito l'obbligo di una formazione off the job (esterna), i datori di lavoro dovevano ancora essere sottoposti a rigidi

² Rivista il mulino L'approvazione del “Pacchetto Treu”

controlli sull'effettivo adempimento degli obblighi di insegnamento teorico affiancato all'addestramento pratico.

3. L'apprendistato nella Riforma Biagi del 2003

La legge 14 febbraio 2003, n. 30 nota come “Legge Biagi”, che delegava al Governo il dovere di “adottare la razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo, allo scopo di realizzare un sistema efficace e coerente di strumenti intesi a garantire trasparenza ed efficienza al mercato del lavoro e a migliorare la capacità di inserimento professionale dei disoccupati e di quanti sono in cerca di una prima occupazione”³. Il decreto legislativo n. 276 ha cercato di modellare un contratto formativo che rispecchiasse le indicazioni europee, e che fosse in grado di offrire un'adeguata istruzione a tutti i giovani, sia a quelli entrati precocemente nel mercato del lavoro, sia a quelli interessati ad affinare le proprie competenze, sia a quelli intenzionati a raggiungere più alti livelli di istruzione. A questo scopo, nel Titolo VI della suddetta legge, agli articoli 47 e seguenti vengono definite tre nuove forme contrattuali:

- 1) L'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, detto “qualificante” e rivolto ai giovani di età non inferiore a quindici anni per il conseguimento di una qualifica professionale (art 47);
- 2) L'apprendistato professionalizzante, indirizzato ai soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, e finalizzato al raggiungimento di una “qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali” (art 48);
- 3) L'apprendistato per la acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione (specializzante) è riferito a soggetti tra i diciotto e i ventinove anni che vogliono conseguire un titolo di studio universitario o di alta formazione (art 49).

³ Legge delega n. 30/2003, art. 1

Attraverso questa legge sembrava che il legislatore fosse riuscito a stendere un corpus normativo ordinato e armonico, rispondente agli orientamenti europei e conforme agli obiettivi espressi nel Libro Bianco; i risultati a lungo andare purtroppo hanno dimostrato uno scarso ricorso a queste nuove forme contrattuali; gli operatori si aspettavano maggior interesse da parte delle aziende soprattutto nei confronti dell'apprendistato professionalizzante, che invece non è stato considerato appetibile dalle aziende. Una delle cause del fallimento della nuova normativa è da ricondurre alla mancata introduzione della specifica regolamentazione da parte delle Regioni, a cui era stato rinviato il compito di definire nei dettagli le disposizioni generali stabilite dalla legge Biagi in materia di apprendistato. Le Regioni infatti, nonostante fosse stata loro affidata la competenza delle attività formative in seguito alla legge costituzionale 3/2001 e alle contestuali modifiche dell'art 117 della Costituzione, non avevano provveduto né a regolamentare in modo completo i tre percorsi formativi dell'apprendistato introdotti dalla legge Biagi, né a concretizzare i corsi di formazione esterna dedicati ai giovani apprendisti. Proprio il ritardo nella definizione delle normative di competenza delle Regioni e la loro mancata partecipazione nella realizzazione della Legge Biagi, avevano infatti spinto il legislatore a completare la regolamentazione della disciplina, provvedendo sia nel 2005, con il D.L 80/2005, che introduceva il comma 5 bis dell'art 49, sia con il decreto legge n. 112, convertito in legge 6 agosto 2008, n. 113 che, attraverso il nuovo comma 5 ter dell'art 49, lasciava la possibilità di intervento alle contrattazioni collettive sia in materia di apprendistato professionalizzante sia di alta formazione. Si era aperto da questo momento un lungo e controverso dibattito sui conflitti di competenza tra Regioni e Stato e riguardo la possibilità o meno che le contrattazioni collettive potessero a loro volta disciplinare profili formativi che, di fatto, non erano di loro competenza. La Corte Costituzionale, pur riconoscendo la potestà delle Regioni, aveva con più sentenze invitato i due livelli istituzionali a raggiungere un accordo per la ripartizione delle competenze in chiave maggiormente dinamica, ma poiché non si era giunti ad alcun miglioramento, aveva posto fine al conflitto,

stabilendo che mentre le attività formative extra aziendali rimanevano materia regionale, quelle che si svolgevano all'interno dell'azienda potessero essere rimesse ai contratti collettivi, che avrebbero perciò specificato durata e modalità di erogazione della formazione e modalità di riconoscimento della qualifica professionale.

4. IL TESTO UNICO DELL'APPRENDISTATO

Dopo i numerosi conflitti di competenze regionali e statali venuti a crearsi in questo arco temporale, si è compiuto un primo passo verso una nuova collaborazione attraverso l'intesa raggiunta il 17 febbraio 2010, tra Governo, Regioni, Province autonome e parti sociali, che “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.”⁴ All'interno di questa intesa vengono descritti alcuni punti critici da superare per poter ottenere il risultato al quale la politica del lavoro aspirava, cioè il rilancio dell'apprendistato: viene riconosciuto che l'insuccesso di questo istituto è dovuto alla complessità della normativa, alla sua poca agevolezza e chiarezza, che disincentivano i datori di lavoro e i lavoratori all'utilizzo di questa forma contrattuale. Nel 2011, in seguito ad un ulteriore accordo tra Regioni e Stato raggiunto nella Conferenza Stato-Regioni del 27 luglio, e dopo un successivo confronto con le parti sociali, viene emanato il Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n.167, che predispone il Testo Unico sull'Apprendistato. Questo provvedimento ha segnato un punto di svolta nel percorso evolutivo della normativa in materia di formazione, in quanto ha dato inizio ad una nuova fase dell'istituto

⁴ Intesa tra Governo, Regioni, Province autonome e Parti sociali del 27 ottobre 2010, p.2

caratterizzata da maggiore semplicità e limpidezza, allo scopo di costruire un quadro normativo in grado di dare certezza ai rapporti di lavoro, per riuscire a chiudere definitivamente il precedente capitolo storico-giuridico, contraddistinto dalle numerose rivisitazioni di scarsa efficacia che avevano reso il contratto così angusto e complesso agli occhi delle imprese e degli stessi lavoratori.

L'approvazione delle nuove disposizioni ha determinato, sul piano formale, l'abrogazione di gran parte delle leggi previgenti in materia (legge n. 25/1955 con gli art. 21 e 22, legge n. 56/1987 con art. 16 legge n. 96/1997 con art. 47-53 e DLgs n. 276/2003). Sul piano sostanziale vengono introdotte numerose novità: innanzitutto vengono valorizzate le finalità occupazionali dell'apprendistato, affiancate a quelle formative, si mantiene poi la ripartizione nelle tre diverse tipologie di apprendistato, ma viene ammessa la possibilità di estendere il contratto ad una maggiore platea di destinatari con l'introduzione di nuove forme dedicate a lavoratori in mobilità, a soggetti appartenenti alla pubblica amministrazione, o ancora nell'ambito della somministrazione, nelle attività di praticantato e nell'ambito di lavori stagionali), si accentua inoltre l'importanza della formazione aziendale, contenuta nei contratti collettivi. È da evidenziare anche la drastica riduzione del regime transitorio per consentire una rapida fase di passaggio tra il vecchio ed il nuovo regime: si prevede che entro sei mesi vengano applicate le nuove norme stabilite nel Testo Unico. Il legislatore, preso atto dell'intesa raggiunta tra Stato e Regioni, oltre a risolvere il problema della conflittualità tra le diverse fonti alle quali era assoggettato l'apprendistato, dando rilievo al contratto collettivo e lasciando alle Regioni un potere di intervento inferiore ed integrativo, soprattutto per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante, chiarisce anche che nel caso avvengano ritardi nell'organizzazione delle offerte formative predisposte dagli enti locali, queste non potranno bloccare l'utilizzo del contratto, in modo da evitare che si ripetano gli impicci avvenuti nelle precedenti esperienze di riforma della normativa. L'apprendistato si sostanzia quindi in un rapporto di lavoro ordinario basato sullo scambio tra lavoro e retribuzione, al quale si aggiunge la peculiarità di essere finalizzato alla formazione e

all'occupazione del giovane apprendista: all'interno del contratto infatti si prevede un periodo di tempo limitato nel quale il giovane possa ricevere le istruzioni necessarie per acquisire competenze e conoscenze sufficienti a svolgere autonomamente la mansione che è tenuto a conoscere. La coesistenza di questo duplice profilo, da una parte rapporto di lavoro ordinario, dall'altra rapporto di formazione a tempo determinato, è il motivo per il quale esso è regolato da norme speciali per il periodo in cui viene offerta l'esperienza formativa: per questo al contratto di apprendistato si riconosce una causa mista, perché si presentano doveri di espletamento della formazione sia da parte del lavoratore sia da parte del datore di lavoro. Molte regole della disciplina non vengono variate rispetto al precedente decreto, per esempio rimane inalterata per entrambe le parti la possibilità di recesso alla conclusione del periodo dedicato all'addestramento professionale del giovane, con il preavviso disposto ai sensi dall'articolo 2118 del codice civile. Se nessuna delle parti esercita questa facoltà il rapporto prosegue come un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Nel Testo Unico viene mantenuta anche la distinzione nei tre diversi percorsi formativi, introdotta con la riforma Biagi (DLgs n. 276/2003), definendo nell'art 2: a) apprendistato per la qualifica professionale; b) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; c) apprendistato di alta formazione e ricerca. Queste tre tipologie sono state ideate allo scopo di rendere il contratto di apprendistato il principale strumento con cui offrire ai giovani maggior prospettive di inserimento che coprano livelli di istruzione e fasce d'età diverse, rivolgendosi con il primo contratto ai giovani tra i quindici e venticinque anni, con il secondo e il terzo a soggetti con età compresa tra i diciotto e i ventinove anni. L'intento del legislatore è quello di seguire l'esempio di alcuni Paesi europei, che sono riusciti ad organizzare una eccellente struttura formativa in grado di formare i giovani con l'alternanza tra sistema scolastico e lavorativo, in modo da prepararli sia nella teoria che nella pratica al mondo del lavoro. Una disamina più approfondita di tutti gli elementi che disciplinano l'istituto sarà affrontata nelle pagine successive, poiché nonostante siano avvenute ulteriori manovre correttive alla disciplina con le

successive modifiche tramite la legge n. 92/2012, nota come riforma Fornero, e con l'ultimo intervento conosciuto come Jobs Act (decreto-legge 20 marzo 2014 n. 34 convertito in legge 16 maggio 2014 n. 78), l'assetto strutturale del contratto si è mantenuto coerente e simile a quanto disposto dal Testo Unico. Con il decreto legislativo n. 167 del 14 settembre 2011 al legislatore viene riconosciuto il merito di aver raccolto in un unico documento e rielaborato in un'ottica più chiara e semplice, tutti gli elementi che costituiscono l'essenza del contratto di apprendistato, e che permettono di definirlo come un punto d'arrivo rispetto al travagliato itinerario legislativo iniziato con la legge 25/1955. L'Italia è riuscita a dare seguito all'esigenza di riordino della normativa richiesta dalla legge delega 274/2007, ottenendo con questo provvedimento una vera e propria riscrittura della disciplina in materia di apprendistato e sancendo un importante passo verso l'avvicinamento ai modelli di formazione offerti dagli altri Paesi europei.

CAPITOLO SECONDO

IL NUOVO APPRENDISTATO DOPO LA RIFORMA FORNERO

1. La legge di riforma del mercato del lavoro del 2012 e il contratto di apprendistato

Agli albori del nuovo millennio ha trovato sempre più spazio all'interno dell'Unione europea la discussione sulla necessità di rinnovamento e modernizzazione sotto vari profili dei sistemi istituzionali adottati dai Paesi membri, dovuta all'incessante spinta al cambiamento, frutto del fenomeno della globalizzazione. Risultava preminente poter fornire una risposta celere in termini di modernità alle esigenze che il contesto economico richiedeva e che non potevano più essere trascurate. In

questo senso il Libro Verde, varato dalla Commissione europea nel novembre 2006, ha sottolineato l'importanza di promuovere un mercato del lavoro più flessibile, dinamico ed inclusivo, rievocando i medesimi concetti che avevano ispirato nel 2001 il Libro Bianco. Il processo di revisione che a più riprese aveva rimodellato l'istituto, ha trovato approdo nel T.U dell'apprendistato (approvato con il DLgs 167/2011) con i quali, dopo anni di conflitti tra le parti sociali, si è giunti ad una riscrittura dell'intera disciplina condivisa tra tutti gli attori istituzionali ed improntata secondo la logica della semplificazione dell'assetto normativo e della valorizzazione delle finalità occupazionali e formative del contratto. Sulla scia dei medesimi obiettivi che avevano mosso il legislatore del Testo Unico, si sono innestate le nuove modifiche introdotte dalla Legge 28 giugno 2012, n. 92, nota come Riforma Fornero, che nel documento programmatico del 23 marzo 2012, antecedente il d.d.l., ha manifestato un duplice intento: da un lato il rispetto dell'impianto sostanziale tracciato dal T.U e l'invito alle parti sociali e istituzionali a procedere agli obblighi regolatori previsti, dall'altro la predisposizione di nuovi interventi per affinare la disciplina. Nello stesso documento l'Esecutivo ha chiarito come il contratto di apprendistato debba rappresentare il punto di partenza verso la progressiva instaurazione di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Come si può ben notare, l'incipit della legge n.92/2012 rievoca le riflessioni sulla modernizzazione del diritto del lavoro proposte dal Libro Verde della Commissione europea, per sostenere gli obiettivi della strategia di Lisbona, promuovendo l'intenzione di realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione. La centralità che l'apprendistato ricopre all'interno della Riforma Fornero è riconosciuta dal fatto che all'art. 1, subito dopo aver ribadito il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato, cosiddetto "contratto dominante", quale forma comune di rapporto di lavoro, viene precisato l'intento di rendere l'istituto la modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. L'azione della riforma si concentra da un lato su alcuni aspetti sostanziali del paradigma contrattuale, allo scopo di esaltare la funzione

occupazionale e porre rimedio ad alcune criticità emerse dopo l'introduzione del Testo unico, dall'altro sull'aggravio del costo aziendale dell'apprendista, cercando di estendere le tutele contro la disoccupazione. In particolare le modifiche che investono la disciplina sostanziale si orientano su tre linee di intervento. Innanzitutto viene inserita la previsione di una durata minima del contratto non inferiore a sei mesi, come stabilito dalla lett. a-bis) dell'art. 1, al comma 16, per ribadire la rilevanza dell'attività formativa, che non sarebbe possibile svolgere seriamente in un minor periodo di tempo. Sono esclusi dal nuovo obbligo i contratti di apprendistato professionalizzante a tempo determinato stipulati ai sensi dell'art. 4, comma 5 del TU, da un datore di lavoro che svolge attività stagionale. In secondo luogo, nella prospettiva di incentivare il ricorso all'istituto, si è innalzato il rapporto tra il numero di apprendisti e di lavoratori specializzati, che è diventato di 3 a 2 (tre apprendisti per due maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro). La nuova disposizione non è applicabile da parte di imprese con meno di dieci lavoratori, per le quali opera quindi il precedente rapporto: il numero di apprendisti non può superare il 100% delle maestranze specializzate (un'unità per ogni lavoratore qualificato). La terza area di intervento riguarda l'introduzione di una clausola legale per la "stabilizzazione" degli apprendisti: con il comma 3-bis aggiunto all'art.2 del T.U. il legislatore introduce un vincolo all'assunzione di nuovi apprendisti per il datore di lavoro in difetto di una percentuale di mantenimento in servizio del 50% dei rapporti di apprendistato conclusi nei trentasei mesi precedenti alla nuova assunzione, con il fine di stimolare la continuazione del rapporto di lavoro al termine del periodo formativo e scoraggiare l'utilizzo strumentale della fattispecie per l'abbattimento dei costi. Nell'ipotesi di violazione della clausola, è prevista come sanzione la conversione ab origine dell'apprendistato in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. In sintesi si può affermare come la valorizzazione dell'obiettivo occupazionale ponga in secondo piano la valenza formativa che il contratto di apprendistato dovrebbe rappresentare, rendendo evidente che solamente nel momento in cui l'utilizzo diffuso dello strumento giungerà ad offrire contenuti formativi effettivamente professionalizzanti, come avviene in molti Paesi del centro-nord Europa,

potrà contribuire in modo significativo all'innalzamento del tasso di occupazione giovanile.

2. Il nuovo contratto di apprendistato tra finalità formative e finalità occupazionale (Jobs Act)

In considerazione della gravità della situazione occupazionale, il Governo ha sviluppato un pacchetto di misure a sostegno della ripresa economica, varando il decreto legge n.76 del 26 giugno 2013, detto “pacchetto lavoro”, che molti commentatori, tra i quali Tiraboschi, ritengono “dettato non tanto da una chiara visione d’insieme sugli obiettivi da perseguire, quanto piuttosto da un bisogno immediato di agire, frutto delle contingenze economiche e della necessità di rimediare agli effetti distorsivi causati dalla precedente riforma.”⁵ La promozione di questo pacchetto di interventi è stata incoraggiata dai vertici europei che, in occasione di alcuni consigli riunitisi a Bruxelles, hanno convenuto con i Capi di Stato sull’importanza di ideare soluzioni convergenti per contrastare la disoccupazione giovanile e di finanziare progetti che investano concretamente a favore dei giovani, come ad esempio il compimento del piano “Garanzia per i giovani”, con il quale si prevedeva di stanziare 6 miliardi per promuovere la riallocazione dei lavoratori in tutta l’eurozona. Il decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76 si è concentrato sull’apprendistato all’art. 2, nella sezione “interventi straordinari per favorire l’occupazione, in particolare giovanile”, dove il legislatore ha espresso la volontà di restituire all’istituto il ruolo di modalità tipica di entrata dei giovani nel mercato del lavoro, adottando linee guida volte a disciplinare la fattispecie professionalizzante con la previsione di una serie di disposizioni derogatorie: a) il piano formativo individuale è obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l’acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche; b) la registrazione della formazione e della qualifica

⁵ 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

professionale a fini contrattuali è effettuata in un documento avente i contenuti minimi del modello di libretto formativo del cittadino; c) in caso di imprese multi localizzate, la formazione avviene nel rispetto della disciplina della Regione ove l'impresa ha la propria sede legale. Il provvedimento dunque aggiungeva elementi correttivi solamente al contratto di apprendistato professionalizzante, tralasciando le altre due tipologie contrattuali, sebbene quest'ultime non abbiano ancora raggiunto dei confini ben delineati all'interno del nostro ordinamento. Un'ulteriore modifica che è stata largamente criticata dai commentatori è contenuta all'art. 9 comma 3, che riguarda l'apprendistato di primo livello, stabilendo che successivamente al conseguimento della qualifica o diploma professionale è possibile la trasformazione dello stesso nell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere (c.d. contratto di secondo livello). A detta di Buratti e Tiraboschi "il concetto di trasformazione dell'apprendistato è contraddittorio con l'apparato normativo regolamentato dal T.U., e non fa altro che generare una confusione concettuale e pratica, che rischia di rendere ancor meno appetibile la fattispecie agli occhi degli attori economici."⁶ Concludendo con la disanima di questo decreto legislativo, il Governo ha probabilmente agito per rendere l'apprendistato una tipologia contrattuale flessibile e a basso costo, limitando l'aspetto formativo ad una cornice esteriore, ma avrebbe dovuto impiegare i propri sforzi nella trasformazione dell'istituto in un segmento che potesse collegare il sistema educativo e quello lavorativo. Nonostante le premesse e le dichiarazioni di aspirazione a modelli virtuosi, la disciplina sull'apprendistato rimane ancora distante dal trovare una soluzione condivisa dalla maggior parte degli attori coinvolti, poiché le scelte del legislatore si pongono in contrasto rispetto l'obiettivo di rilancio dell'istituto e sembrano anzi, quasi depotenziarlo. Nella prospettiva di semplificare le disposizioni che ne regolamentano il contenuto e di riprenderne la valorizzazione formativa, si inserisce il decreto legge 20 marzo 2014 n. 34, meglio noto come Jobs Act, convertito, con modificazioni, in legge 16 maggio 2014, n. 78. Nel disegno originario infatti, in riferimento alle misure di carattere generale definite all'art. 2,

⁶ M. Tiraboschi, "Jobs Act: il cantiere aperto delle riforme del lavoro"

il decreto legge, confermando il CCNL come fonte primaria di regolamentazione, prevedeva la forma scritta solamente per contratto e patto di prova, eliminando l'obbligo di predisposizione da parte del datore di lavoro del piano formativo individuale relativo alla formazione aziendale. La legge convertita il 16 maggio dispone però che all'interno del contratto venga contenuto, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali. In questo senso può essere dunque ben notato come nella prassi applicativa nulla sia cambiato, se non il fatto che non sia più prevista la possibilità di redigere il percorso formativo dell'apprendista entro trenta giorni della firma del contratto. Con la legge di conversione 78/2014 viene ridimensionata la portata dell'intervento, infatti la clausola di stabilizzazione rimane in vigore, ma solo per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, per i quali l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata al mantenimento del rapporto di lavoro del 20% degli apprendisti assunti in precedenza. Viene anche ripristinata la possibilità della contrattazione collettiva di prevedere altre modalità per il mantenimento in servizio degli apprendisti, comma che nel decreto-legge originario veniva abrogato. Nel decreto viene precisato che, in considerazione della componente formativa del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, al lavoratore venga riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione almeno nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo. Un'ulteriore riforma dirompente prevista dal testo originario del decreto, che avrebbe potuto alimentare nuovamente uno storico e deleterio contenzioso tra Stato e Regioni, sanciva l'eliminazione dell'obbligo di offerta formativa pubblica, esterna ed interna, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, in riferimento all'apprendistato professionalizzante. La legge di conversione anche in questo caso compie una vistosa marcia indietro, limitandosi a ribadire che l'offerta formativa pubblica decade solo allorché la Regione non proceda tempestivamente ad avvisare il datore di lavoro circa le modalità concrete di svolgimento del percorso formativo, concetto peraltro già chiarito nell'art. 4 del Dlgs 167/2011. L'unica novità che viene apportata risulta dunque il fatto che si preveda

una precisa tempistica al termine entro il quale le Regioni debbano attivarsi per comunicare al datore di lavoro le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, che corrisponde a quarantacinque giorni. Sono queste dunque le principali manovre ideate del Governo italiano per scuotere il sistema dell'apprendistato, ormai ingessato dalle molteplici revisioni e correzioni che l'hanno visto protagonista dal 2011 di ben quattro interventi legislativi, ma che tuttavia non hanno portato ad alcun cambiamento radicale nell'ambito della ricercata ma mai raggiunta integrazione tra il sistema educativo e lavorativo. Il percorso di evoluzione dell'istituto non ha certo migliorato il dialogo tra il mondo della scuola e del lavoro neppure con il Jobs Act, che, sebbene colmo di enormi aspettative sulla capacità di dare una svolta al mercato del lavoro, non è riuscito a valorizzare gli elementi che potrebbero realmente permettere di sfruttare le potenzialità del contratto, ma si è perso piuttosto in aspetti formali e di dettaglio (forma scritta del piano formativo, offerta formativa pubblica, clausola di stabilizzazione). Il decreto sembra mancare di una visione d'insieme, come i precedenti interventi, e persevera in un erroneo concetto di base, cioè nel considerare la pianificazione e il controllo di un percorso di apprendimento e crescita professionale poco più di una fastidiosa grana burocratica che penalizzi le imprese desiderose di assumere ed investire sui giovani.

3. La durata dell'apprendistato

Come già appurato precedentemente, l'apprendistato si concretizza in due diversi aspetti, da un lato emerge un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, soggetto alle regole di un contratto ordinario, e dall'altro un periodo di tempo determinato, che corrisponde al momento di formazione ed è regolato da elementi di specialità necessari ad adattare l'istituto alle particolari esigenze del lavoratore apprendista, che variano in base al percorso di formazione svolto. Dunque quando si affronta il tema della durata massima del contratto, si fa riferimento non tanto al

rapporto di lavoro, che ha natura indeterminata, quanto piuttosto al periodo formativo, che caratterizza la fase iniziale di apprendimento del neo assunto. Il rilievo che acquisisce il periodo di apprendimento, come elemento caratterizzante dell'istituto, è reso evidente dalla previsione normativa con la quale è stabilito che durante la fase formativa il rapporto non possa essere interrotto se non per giusta causa o giustificato motivo, in assenza dei quali il giovane potrà impugnare il provvedimento di licenziamento, che, se ritenuto illegittimo, comporterà l'applicazione del regime sanzionatorio. Trattando il tema di giusta causa e di giustificato motivo è opportuno chiarire che si è inteso adottare i medesimi motivi di licenziamento riscontrabili in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, dunque si possono delineare due profili definitivi, con la causa o il motivo soggettivo si fa riferimento a motivazioni ascrivibili direttamente alla condotta, mentre il giustificato motivo oggettivo è correlato all'attività produttiva ed all'organizzazione del lavoro. Quanto appena espresso è stato sancito dall'art. 2 co. 1 lett. l), ed è un divieto valido per entrambi i soggetti coinvolti nel negozio, ossia datore di lavoro e dipendente; questa previsione alquanto singolare ed innovativa comporta che, nel caso di dimissioni non giustificate operate dal prestatore di lavoro, possano seguire delle conseguenze sanzionatorie a carico dell'apprendista. La ragione di tale novità sembra riscontrabile nella volontà di tutelare l'investimento formativo compiuto dall'azienda nei confronti dell'apprendista. Risulta comunque inverosimile secondo la maggior parte delle interpretazioni dottrinali la legittimità del datore di lavoro nel procedere ad un'azione risarcitoria nei confronti del lavoratore, in funzione del delicato bilanciamento tra le due posizioni contrattuali. Per quanto concerne invece la durata minima del contratto, che è stata recentemente prevista dalla legge n. 92/2012, essa non può essere inferiore ai sei mesi, salvo il caso in cui i contratti collettivi dispongano diversamente in riferimento a settori nei quali l'attività del datore di lavoro sia svolta secondo cicli stagionali. In merito alla durata massima del periodo di formazione, questa varia in base alla tipologia contrattuale stipulata tra il giovane ed il datore di lavoro. Nell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale la durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire, ed è rimessa, insieme al resto dei profili

formativi, alle Regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano. La fase di formazione non può comunque superare a i tre anni oppure i quattro nel caso di diploma quadriennale regionale, come riconosciuto dall'art 3 co. 1 del T.U. In riferimento all'apprendistato professionalizzante, ai sensi dell'art. 4 co. 1 è previsto che la durata e le modalità di erogazione della formazione siano regolate dagli accordi interconfederali e dai contratti collettivi, precisando che la componente formativa non può essere superiore ai tre anni per tutti i settori professionali, eccetto che per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano, individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento, per i quali invece si rende possibile una durata di massimo cinque anni. L'art. 5 del Testo Unico dispone invece che per l'apprendistato di alta formazione e ricerca la regolamentazione della durata è rimandata ad apposite intese stipulate tra le Regioni, con le associazioni territoriali dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le Università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca. In questo caso non è fissato alcun tetto massimo di durata del periodo formativo.

4. Possibilità di recesso dal contratto

Mentre durante la fase di apprendimento è stato posto il divieto per le parti di interrompere il rapporto, al di fuori della giustificata causa o motivo, al momento della conclusione del periodo formativo la normativa alla lettera m) ha previsto la possibilità di risoluzione del contratto senza obbligo di motivazione, ma con il rispetto dei termini di preavviso ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile. Va segnalato che il termine di preavviso decorre dal momento in cui è terminato il periodo di formazione. La riforma Fornero ha chiarito a questo aspetto regolativo, precisando con l'art. 1 co. 16 lett. b), che nel periodo di preavviso continua invece a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Specificando in modo più preciso la

questione in esame, si può affermare che una volta concluso il periodo di formazione, il rapporto disponga di una “finestra temporale” nella quale ciascuna delle parti può decidere di concludere il contratto senza alcuna conseguenza sanzionatoria e senza alcuna giustificazione, ed è solo in questi termini che viene a identificarsi una durata determinata dell'apprendistato. La presenza di questo arco temporale durante il quale può avvenire la comunicazione di disdetta da parte del datore di lavoro o dell'apprendista, costituisce uno dei maggiori fattori di specialità dell'istituto dell'apprendistato. Nel negozio dunque si ravvisano in maniera evidente due diversi periodi ai quali fanno capo distinte regole di tutela del lavoratore. Nella fase in cui l'apprendista compie l'attività formativa, il datore di lavoro non può recedere dal contratto, se non per giustificata causa o motivo, secondo le norme prestabilite per un normale rapporto lavorativo, mentre una volta concluso il periodo di apprendimento, la recessione del rapporto tramite comunicazione e con il rispetto dei termini di preavviso può avvenire ad nutum, in questo caso non seguendo più le regole ordinarie. Al termine del periodo di formazione, a entrambe le parti è permesso interrompere il rapporto di lavoro. Come già precisato, il recesso in questo momento contrattuale è libero da qualsiasi vincolo e non è soggetto ad alcun obbligo di motivazione, perché una volta compiuta la funzione formativa, che è anche scopo del contratto, la disciplina non è più soggetta alla normativa di tutela tipica di un normale rapporto di lavoro, ma è sottoposta alle regole speciali adottate per l'istituto dell'apprendistato. Qualora nessuna delle parti eserciti la facoltà di recesso, il contratto prosegue in modo naturale come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in qualsiasi dei tre percorsi scelti. Tornano quindi in vigore le ordinarie norme di tutela, caratterizzate dall'impossibilità di recesso da parte del datore di lavoro, se non nei casi di licenziamento per giustificata causa, giustificato motivo, superamento del periodo di comporto e licenziamenti collettivi. Per il datore di lavoro che desideri mantenere il rapporto di lavoro con l'apprendista ci sono due azioni possibili da svolgere. Egli, durante la fase di preavviso può decidere di non procedere nella comunicazione di disdetta, dunque, una volta superato il termine di preavviso, il rapporto prosegue in modo naturale nell'ottica dell'indeterminato. Può avvenire anche che il datore di lavoro

decida di esprimere la sua intenzione di confermare il rapporto di lavoro attraverso una comunicazione diretta a esplicitare all'apprendista la notizia del mantenimento in servizio. Tale comunicazione può avvenire sia alla conclusione del periodo formativo, sia durante lo stesso svolgimento, ed in quest'ultimo caso comporta il termine anticipato della fase di apprendimento prima ancora della scadenza, e segue l'inizio del rapporto di lavoro ordinario. Il momento della conferma in servizio, in ciascuna delle modalità possibili, rivela il termine dell'applicazione dei tratti di specialità caratteristici dell'apprendistato, e la conseguente entrata nel sistema normativo e contributivo ordinario.

CAPITOLO TERZO

PROFILI GENERALI DELLA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

1. Definizione e caratteri del contratto di apprendistato

L'istituto dell'apprendistato, reduce da un lungo percorso evolutivo che aveva reso la disciplina troppo intricata e spinosa per poter rispondere alle esigenze di modernizzazione richiesti dalla nuova realtà economica, con il concerto delle istituzioni nazionali ed europee, delle Regioni e delle parti sociali, è approdato ad una formulazione unificata e organica di un quadro ben tratteggiato attraverso il varo definitivo del Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167. In seguito a questo importante intervento, che ha riaperto l'interesse nei confronti di questa tipologia contrattuale, si sono susseguite ulteriori manovre correttive, tra le quali devono essere indubbiamente annoverate la Riforma Fornero ed il Jobs Act, ma nella sostanza va precisato che l'assetto strutturale del contratto si è mantenuto in linea con quanto sancito dal Testo Unico. La peculiarità che distingue l'apprendistato da ogni altra fattispecie presente

nel nostro ordinamento è esplicitata già all'art. 1 del T.U., dove viene definito un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani. Il legislatore ha ritenuto doveroso precisare innanzitutto il fatto che ci si trovi di fronte ad un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, chiarimento necessario alla luce della diffusa opinione che si potesse trattare di un contratto a tempo determinato, nonostante questa convinzione non fosse mai stata avvalorata da alcuna nozione normativa, al contrario nella disciplina del contratto a termine era stato espressamente escluso il rientro dell'apprendistato stesso. In secondo luogo nella norma vengono rilevati i caratteri tipici dell'istituto, che sono evidentemente riconducibili alla sua doppia funzionalità. La prima caratteristica è attribuita alla valenza preminente dell'offerta formativa, che si sostanzia nel concedere al giovane un determinato periodo di tempo nel quale dedicarsi all'accrescimento delle proprie competenze e allo sviluppo della professionalità necessaria allo svolgimento della mansione, adeguatamente supportato dal datore di lavoro. La seconda finalità presentata nella definizione del contratto svela l'intento di favorire l'incremento occupazionale, per facilitare l'inserimento dei giovani nel sistema economico-produttivo. La centralità del ruolo occupazionale viene ribadita più volte nelle successive manovre correttive, nelle quali la fattispecie viene definita come modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro all'art 1, comma 1, lett. b legge 92/2012, e come canale privilegiato per il corretto raggiungimento di tale finalità. Il datore di lavoro, oltre a retribuire il lavoratore, "deve impartire al giovane l'insegnamento necessario ad ottenere apposite capacità tecniche ed operative, volte a conseguire una determinata qualifica o uno specifico inquadramento contrattuale, secondo l'appartenenza ad uno dei tre percorsi formativi a disposizione. Al giovane spetta d'altro canto il corretto svolgimento della prestazione lavorativa secondo canoni di obbedienza e diligenza, ascrivibili all'osservanza dei doveri tipici di un lavoratore subordinato. L'apprendistato dunque si sostanzia in una tipologia contrattuale a causa mista, nella quale si pone al centro della scena un rapporto di lavoro a tempo indeterminato contrassegnato da uno periodo prefissato nel quale si prevede lo scambio di know-how tra le parti coinvolte, chiamate a rispondere delle obbligazioni sorte dal

negozio. Tali obbligazioni erano state enunciate dagli art. 11 e 12 della legge 25/1955, e, nonostante l'abrogazione della stessa, posso essere identificate ancora come precetti corrispondenti all'attualità normativa. Di conseguenza, si suppone che laddove gli obiettivi formativi vengano raggiunti prima dei termini fissati dal contratto, venendo meno con la formazione una componente causale e sostanziale dell'istituto, l'apprendistato si intende portato a buon fine e da quel momento decorrono per l'apprendista e per l'azienda i termini di preavviso per il recesso o per la prosecuzione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro. Nel secondo comma dell'articolo di apertura del decreto legislativo n. 167/2011 viene riconfermata la ripartizione dell'istituto nelle tre tipologie contrattuali previste dalla Legge Biagi del 2003, ampliandone tuttavia specializzazione ed ambito di applicabilità, come meglio verrà specificato nel corso dell'elaborato.

2. Il ruolo del tutor o referente aziendale

Nel contratto di apprendistato il valore pedagogico assunto dal lavoro e dall'esperienza professionale hanno richiamato la necessità sostanziale di un tutor, cioè di un soggetto a cui siano assegnati la guida e l'affiancamento del il giovane durante lo svolgimento del percorso formativo. In questo senso, il Testo Unico, nell'intento di semplificare la normativa, non elargisce alcun tipo di indicazione su tale figura e sulle sue caratteristiche, ma si limita a definirne l'obbligo di presenza, disponendo un ampio rinvio alla contrattazione collettiva, alla quale viene affidato il compito di ricostruirne un quadro regolamentato. Se da un verso il legislatore si è impegnato nella razionalizzazione della disciplina, dall'altro la mancanza di una regolamentazione uniforme ha determinato un quadro piuttosto incerto e lacunoso nel delineare la figura del tutor. Il conto presentato da questa palese dicotomia è la mancanza di chiarezza intorno agli aspetti definatori del tutoraggio, riscontrabili in modo ancora più evidente con l'introduzione dell'ambigua figura del referente aziendale, non ancora ben differenziato dalla figura del tutor. Ancora una volta appare dunque necessario fare

affidamento su disposizioni precedenti, che già in passato avevano mitigato le incertezze inerenti i vari aspetti dell'argomento in esame. In tal senso si prevede che, in assenza della disciplina collettiva, vengano applicate le normative previgenti sia regionali, con la circolare Ministero del lavoro n. 40/2004, sia contenute nel D.M. 28 febbraio del 2000. Quest'ultimo documento, che ha disciplinato per la prima volta i caratteri della figura in questione, ha riconosciuto al tutor il ruolo di responsabile dell'intero percorso formativo, "investendolo del compito di affiancare l'apprendista durante il periodo dell'apprendistato, trasmettergli gli insegnamenti necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa, favorire l'integrazione tra le iniziative esterne all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro, nonché entrare in contatto con la struttura di formazione esterna ed esprimere le proprie valutazioni sulle competenze professionali acquisite."⁷ Risulta pacifico il fatto che la funzione di tutor possa essere ricoperta dal datore di lavoro piuttosto che da un soggetto qualificato, in virtù di adeguate competenze ed esperienze professionali. A riguardo nello stesso Decreto Ministeriale sono stati enunciati i requisiti di cui deve disporre un soggetto per poter essere nominato tutore, che sono riconducibili al possesso di almeno tre anni di esperienza lavorativa e di un livello di inquadramento pari o superiore a quello che conseguirà l'apprendista una volta terminato il periodo formativo, ed inoltre ad uno svolgimento di attività coerenti con quelle dell'apprendista stesso. Nel D.M. del 2000 è stata sancita una diversa caratterizzazione sull'identificazione del tutor, che coinvolge le aziende con meno di quindici dipendenti e le imprese artigiane; in questi due contesti infatti la funzione di tutore può essere ricoperta in alternativa da un lavoratore nominato dall'imprenditore, dal titolare dell'impresa, da un socio, o da un familiare coadiuvante. Il soggetto incaricato in veste di tutore deve essere consapevole del ruolo centrale che ricopre come figura di riferimento durante la permanenza dell'apprendista in azienda, perciò il decreto ha incluso tra le sue attività anche la partecipazione ad una specifica iniziativa formativa di durata non inferiore a 8 ore, organizzata e finanziata dalle strutture di formazione esterne all'azienda, nell'ambito delle attività formative per

⁷ Decreto Ministeriale del 28 febbraio 2000 n. 22, articolo 1

apprendisti (D.M. 2000, art. 3 co. 2). È stato anche previsto un limite al numero di apprendisti che possano essere affidati allo stesso tutore, ritenendo che, in mancanza di regolamentazione derivante contrattazione collettiva, tale figura comunque non possa affiancare più di cinque apprendisti. La legge ha fugato ogni dubbio circa l'obbligo di presenza del tutor come elemento imprescindibile per la costituzione del contratto. Di conseguenza le discipline collettive che non prevedano la designazione di un tutor andranno incontro alle conseguenze espresse dal regime sanzionatorio. Relativamente alla problematica dell'affiancamento costante del tutore, il Ministero del Lavoro, con risposta a interpello 27.3.2008, n. 9 ha precisato che sia possibile la mancanza temporanea di questa figura, in quanto l'affiancamento all'apprendista non deve avere carattere continuativo.

3. La violazione dei principi generali e il regime sanzionatorio

Come già appurato, la preminente finalità formativa alla quale è stato ricondotto l'apprendistato risulta la motivazione principale per la quale l'istituto è stato dotato del sistema di agevolazioni appena visto e dei numerosi benefici a favore del datore che si prenda carico della responsabilità di portare a termine l'addestramento professionale e l'attività formativa di un apprendista. Alla luce di questa considerazione, appare che il regime sanzionatorio che contraddistingue il contratto sia indissolubilmente legato al rispetto degli adempimenti formativi da parte del datore di lavoro. Dunque qualora sia constatato un non corretto svolgimento degli obblighi formativo o la loro mancata attuazione, scatta l'attivazione della sanzione, e si determina la perdita degli incentivi di cui si è precedentemente goduto l'utilizzo. Il Testo Unico ha esplicitato tale asserzione ai commi 1 e 2 dell'art. 7, delineando un apparato sanzionatorio in cui da un lato si è visto riproporre quanto già espresso dal decreto legislativo n. 276/2003 all'art. 53, e dall'altro è stato aggiornato da alcune rilevanti modifiche. Al comma 1 viene specificato che in caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia

esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità legata alla forma contrattuale prescelta, egli 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. In altri termini, questa disposizione, già prevista dal DLgs 276/2003, ha confermato che nel caso in cui il contratto risulti irregolare a causa della mancata erogazione della formazione, il datore di lavoro, se esclusivamente responsabile, va incontro ad una sanzione, che si sostanzia nel dovere di ricostruire la storia contributiva del dipendente, assegnando ab origine il livello finale di inquadramento stipulato nel contratto, e pagando i contributi previdenziale in relazione a tale livello, con la sottrazione dei contributi già versati; la somma risultante da questo calcolo deve essere raddoppiata. Dal dettato normativo si evince come il regime sanzionatorio sia vincolato alla sussistenza di un duplice presupposto, che si distingue nell'esclusività della responsabilità a carico del datore di lavoro e nella gravità della violazione, tale da riuscire a compromettere irrimediabilmente la funzione formativa del contratto. La prima condizione ha voluto tenere in considerazione il fatto che l'omessa erogazione della formazione richiesta dal contratto possa anche non essere ascritta al volere elusivo del datore di lavoro, quanto piuttosto all'organizzazione delle attività formative al di fuori dell'azienda. Perciò si è inteso precisare che, unicamente nel caso in cui il datore di lavoro possa ritenersi esclusivamente responsabile della mancata erogazione della formazione, prefigurando l'inadempimento di quell'obbligo formativo di carattere pratico da svolgere presso l'azienda, egli può incorrere nelle conseguenze sanzionatorie; invece nell'ipotesi in cui l'inosservanza sia dovuta alla mancata o inadeguata formazione addebitata ai ritardi di attivazione dei corsi da parte delle strutture pubbliche, il datore di lavoro non deve rispondere ad alcuna sanzione se dimostra di aver adempiuto agli obblighi di comunicazione necessari alla partecipazione dell'apprendista alle attività di formazione esterna. La seconda condizione da accertare per dare seguito alle conseguenze sanzionatorie è stata individuata nella mancata realizzazione delle finalità formative, qualora il datore di lavoro, attraverso lacune e carenze di insegnamento a lui imputabili, avesse quindi pregiudicato

irrimediabilmente le possibilità di apprendimento nel percorso formativo dell'apprendista. Questa previsione aveva causato in alcuni commentatori il sorgere della convinzione che al datore di lavoro potesse essere addebitata la responsabilità di una irrimediabile violazione degli obiettivi formativi solamente con il raggiungimento del termine contrattuale, momento nel quale si sa concluso il periodo di apprendimento e dunque sia sopraggiunta la totale impossibilità di dar esecuzione agli obblighi formativi scaturiti e non adempiuti nel corso del periodo. Recentemente, con circ. n. 5/2013, il Ministero ha fornito indicazioni operative sulla corretta applicazione del regime sanzionatorio, dettagliando per ciascuna tipologia di apprendistato il rilievo della responsabilità datoriale e delineando i margini che consentono al personale ispettivo di declinare, a seconda dei casi, se procedere ad un ripristino di un corretto rapporto di apprendistato (secondo periodo del comma 1) o all'applicazione del regime sanzionatorio previsto dalla legge (primo periodo del comma 1). In particolare, esaminando ognuna delle tre fattispecie, la responsabilità del datore di lavoro in riferimento all'apprendistato di primo livello si riscontra qualora egli "non permetta all'apprendista di seguire i corsi di formazione esterni previsti dalla disciplina regionale oppure non predisponga quella porzione di formazione interna all'azienda prevista dalla regolamentazione regionale."⁸ Nell'ipotesi in cui i corsi di formazione esterna non siano stati attivati dall'ente pubblico, non potrà configurarsi una responsabilità esclusiva dell'imprenditore.

Nell'apprendistato professionalizzante le condizioni sanzionatorie per l'inadeguato o omesso adempimento si presentano quando al datore di lavoro sia addebitata la responsabilità di non aver effettuato la formazione interna per il monte ore, i contenuti e le modalità declinati nel piano formativo e dalla contrattazione collettiva. Nel caso quest'ultima abbia disciplinato "l'obbligo di erogare formazione trasversale a carico del datore di lavoro, la responsabilità datoriale si configura anche con la mancata concessione al lavoratore di partecipare ai corsi di formazione integrativa esterni all'azienda."⁹ Infine, con riferimento all'apprendistato di alta formazione e ricerca, la responsabilità esclusiva del datore di lavoro si configura maggiormente nell'ipotesi in cui il contratto sia attuato in base

⁸ Ministero del lavoro e della previdenza sociale, Circolare n.5/2013

⁹ Ministero del lavoro e della previdenza sociale, Circolare n. 5/2013

alla stipula della singola convenzione, perché gli ispettori misureranno le responsabilità basandosi unicamente sui contenuti della stessa. Negli altri casi invece, si rimanda a quanto già sancito per l'apprendistato di primo livello, evidenziando le responsabilità datoriali nell'ipotesi in cui non venga consentito al giovane di partecipare ai percorsi formativi anche esterni all'impresa o non venga erogata l'adeguata formazione interna. Il secondo periodo del comma 1 all'art 7 ha rappresentato uno degli aspetti innovativi del regime sanzionatorio introdotto dal Testo Unico. Questa disposizione, come già anticipato, ha delineato la possibilità di ripristinare un corretto svolgimento del rapporto di apprendistato, assegnando al personale ispettivo un ruolo di intervento per il recupero degli obiettivi formativi qualora durante gli accertamenti vengano ravvisate delle irregolarità inerenti il piano formativo. In particolare è stato stabilito che, se a seguito di attività di vigilanza sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione emerga un inadempimento nell'erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adatterà un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere. In questo senso, il testo normativo ha previsto che qualora durante il rapporto di apprendistato venga accertata una inadeguata erogazione della formazione, che però risulti recuperabile, non avendo totalmente pregiudicato le finalità di apprendimento riferite al contratto, sia possibile esercitare il cosiddetto potere di disposizione, evitando quindi l'applicazione della sanzione precedentemente esposta. Il provvedimento di disposizione, delineato ai sensi dell'articolo 14, DLgs. 23.4.2004, n. 124, si sostanzia nel compito affidato agli ispettori di vigilanza, di impartire una nuova disposizione per consentire l'applicazione delle norme. In questo caso il personale ispettivo ha il dovere di imporre al datore di lavoro un congruo termine entro il quale egli deve adempiere al proprio dovere di insegnamento, riadattando il piano di apprendimento in modo da colmare le lacune e gli aspetti formativi tralasciati. L'azione degli agenti ispettivi è quindi direttamente correlata al fatto che la formazione non erogata possa considerarsi recuperabile. Rimane ferma la convinzione che sia inverosimile la possibilità che questo nuovo termine possa comportare un prolungamento del periodo di apprendistato, perché in

questo modo si renderebbe impossibile l'individuazione di un rapporto formativo irrimediabilmente compromesso. Un esempio in questa direzione può essere reperito dall'indicazione che, nel caso l'accertamento abbia luogo nel primo anno di apprendistato, la violazione degli obblighi formativi deve sempre essere ritenuta sanabile, dunque si deve procedere all'attivazione del provvedimento dispositivo, con l'individuazione di un termine di adempimento. A corredo di quanto detto poc'anzi deve essere menzionato anche che, come conseguenza dell'eventuale inosservanza dell'imposizione impartita dal personale ispettivo, il datore di lavoro è condannato al pagamento di una sanzione pecuniaria amministrativa.

Continuando nella disamina delle novità riguardanti l'apparato sanzionatorio introdotto dal Testo Unico, al comma 2 dell'art. 7 sono state esaminate le ipotesi di violazione dei principi da rispettare per l'instaurazione ed il corretto svolgimento di un rapporto di apprendistato. È da rilevare la peculiarità di questo disposto, che non è volto solamente a sanzionare l'inosservanza ad una norma di legge, bensì a regole fissate dalla contrattazione collettiva. In particolare è stato stabilito che, nel caso si verifichi la violazione delle disposizioni contrattuali collettive attuative dei principi sanciti dal T.U., il datore di lavoro viene punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro, ed in caso di recidiva, da 300 a 1500 euro. I principi in esame sono quelli delineati dall'articolo 2, comma 1, lettere a), b), c) e d), corrispondenti rispettivamente a) alla forma scritta del contratto e del patto di prova, b) al divieto di retribuzione a cottimo, c) alla possibilità di sotto inquadramento del lavoratore o in alternativa alla percentualizzazione della retribuzione in base all'anzianità di servizio, d) alla presenza di un tutore o referente aziendale. Altro chiarimento è delineato per quanto riguarda invece le clausole di stabilizzazione, per le quali si riconosce come regola generale che esclusivamente per i datori di lavoro che occupano un certo numero di dipendenti dovranno essere rispettati gli obblighi di conferma in servizio dichiarati dalla legge per una percentuale di apprendisti, mentre per le imprese con un numero di assunti inferiore a quelli stabiliti, rimangono validi ai fini sanzionatori gli oneri di stabilizzazione fissati dal CCNL.

L'interpretazione ministeriale sembra penalizzare le micro imprese, stante il fatto che la generalità dei contratti collettivi nazionali di lavoro ha imposto percentuali di stabilizzazione ben più rigide rispetto a quelle

sancite dalla legge. Va evidenziato che gli oneri di stabilizzazione hanno recentemente subito numerose modifiche, le ultime in ordine temporale alla luce della legge di conversione del Jobs Act. In seguito a queste nuove regolamentazioni, sembra che anche le conseguenze sanzionatorie siano state rideterminate. Infatti nell'ultimo intervento del Ministero, la predisposizione a punire l'inosservanza delle clausole di stabilizzazione definite a livello contrattuale con la riqualificazione del rapporto non viene avvalorata dalla circolare n. 18/2014. In quest'ultima si è sostenuta l'idea che le clausole di stabilizzazione contrattuali possano essere rivolte solamente a quei datori di lavoro per i quali siano applicabili gli oneri di conferma in servizio legali, cioè coloro che hanno alle proprie dipendenze almeno cinquanta lavoratori. Stando a questa indicazione, verrebbe meno la possibilità di introdurre nuove clausole di stabilizzazione da parte del CCNL per tutte le micro imprese e le aziende con un numero di dipendenti inferiore a cinquanta; di conseguenza anche la violazione degli oneri di stabilizzazione contrattuale già vigenti, non potrebbe determinare la sanzione civile di conversione del rapporto di lavoro. Dunque l'ambito di applicazione delle clausole di stabilizzazione rimane argomento alquanto controverso, come rimangono ambigue le conseguenze sanzionatorie per violazioni dei vincoli contrattuali.

CONCLUSIONI

Apprendistato: uno strumento efficace a favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro?

Il contratto di apprendistato, così come è stato concepito dal legislatore del nostro Paese già con la sua prima regolamentazione nel 1955, si è indubbiamente rivelato uno strumento alquanto instabile, la cui traiettoria evolutiva negli ultimi anni, dapprima con l'introduzione della legge n. 30/2003 ed in seguito con il varo del T.U. nel 2011, ha tratteggiato un percorso irto di cambiamenti e difficoltà che poco si sono

prestati a realizzare gli obiettivi di formazione e accrescimento dell'occupazione giovanile, prefissati nel suo disegno originario. Volgendo lo sguardo al passato normativo, appare evidente come le numerose rivisitazioni che hanno coinvolto l'istituto abbiano tentato da un lato di evidenziarne i contenuti formativi, dall'altro di rilanciarne l'utilizzo per favorire l'inserimento dei giovani nel sistema produttivo, ma non siano state in grado di valorizzare completamente le potenzialità di questa tipologia contrattuale, che fino ad oggi ha prodotto un impatto caratterizzato da luci ed ombre sul mercato del lavoro italiano.

L'apprendistato, delineato nella legge Biagi e poi perfezionato nel Testo Unico, si configura come un contratto di lavoro a tempo indeterminato, finalizzato ad incrementare la formazione e promuovere l'occupazione dei giovani di età compresa tra i 15 ed i 29 anni, e si articola in tre diversi percorsi formativi, ognuno dei quali è rivolto a soggetti con differenti età e livelli di istruzione: l'apprendistato qualificante, diretto al conseguimento di una qualifica o di un diploma professionale, quello professionalizzante, orientato all'apprendimento di un mestiere, ed infine l'apprendistato di alta formazione e ricerca, per l'acquisizione di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e di alta formazione. L'ammirevole intento del legislatore del T.U., intrapreso sulla scia delle direttive europee improntate sulla modernizzazione del mercato del lavoro, era quello di costituire uno strumento condiviso tra gli attori istituzionali e calato in un'ottica di semplificazione dell'assetto normativo, con uno spazio dedicato alla formazione esterna, ed una predilezione nei confronti dell'apprendimento in azienda. Tuttavia il percorso di sviluppo dell'istituto ha incontrato numerosi limiti, che ne hanno impedito l'implementazione e frenato la diffusione, segnalando come l'assente dialogo tra il sistema produttivo e l'apparato educativo e la scarsa collaborazione tra Stato, Regioni e Parti sociali alla lunga si siano rivelate criticità determinanti, che non hanno permesso l'attivazione di adeguati programmi formativi basati sull'alternanza tra formazione on-the-job e apprendimento scolastico, creando di fatto un totale distacco tra la dimensione educativa e quella lavorativa. Tali problematiche hanno determinato anche una difficile collocazione del contratto stesso

all'interno dei percorsi scolastici, a differenza di altri Paesi europei, come Germania e Francia, nei quali invece il sistema di apprendistato in alternanza si è perfettamente integrato all'interno del sistema educativo, configurandosi come valida alternativa ai percorsi di studio a tempo pieno. Le misure che recentemente hanno investito la fattispecie non hanno fatto altro che complicare ulteriormente il quadro normativo in essere, allontanandosi da una visione d'insieme e curando aspetti tecnici, quali le clausole legali di stabilizzazione e il piano formativo individuale ed altri elementi di dettaglio, che non hanno contribuito a focalizzare l'attenzione sulle reali finalità formative ed occupazionali. L'insuccesso delle ultime riforme rivolte al rilancio dell'apprendistato, unito alla persistenza delle contingenze economiche negative caratterizzanti l'intero sistema economico attuale, non hanno agevolato le condizioni occupazionali, aggravando così il fenomeno della disoccupazione giovanile, tuttora realtà preoccupante, che coinvolge 729 mila giovani, attestandosi ad un tasso del 43% per la fascia tra i 15-24 anni. Il complesso scenario italiano ha spinto anche l'Unione Europea ad intervenire in più occasioni per ribadire l'importanza dell'apprendistato quale strumento strategico per la formazione professionale e l'accesso dei giovani nel mercato del lavoro, avvalorata da alcuni studi della Commissione europea, che hanno confermato la diretta correlazione tra la diffusione del contratto e l'incremento del tasso di occupazione giovanile. Tale corrispondenza è ampiamente supportata dal successo ottenuto dal modello duale tedesco che, consolidando la metodologia dell'alternanza formativa, ha permesso alla Germania di raggiungere ottimi risultati in termini occupazionali, attestando il livello di disoccupazione giovanile sotto il limite del 10%. Stante questi risultati, l'UE ha promosso numerosi interventi volti incrementare le opportunità di lavoro e formazione per i giovani; ne è un esempio la Garanzia Giovani, programma europeo orientato a favorire l'occupazione giovanile e ad offrire ai giovani la possibilità di svolgere un apprendistato o un tirocinio, entro quattro mesi dal completamento del percorso scolastico. Accanto ad esso è stata istituita l'Alleanza per l'Apprendistato, un'altra misura diretta a diffondere iniziative per rilanciare l'apprendistato e consolidare la conoscenza delle buone prassi presenti negli altri Paesi europei. La centralità che l'istituto ha assunto

all'interno del dibattito politico-sociale sia italiano sia europeo è indice del ruolo che esso può svolgere all'interno mercato del lavoro, ma nonostante l'enfasi posta al contratto, il processo di valorizzazione per rendere l'apprendistato un efficace canale di inserimento dei giovani all'interno del sistema produttivo risulta ancora da perfezionare. Diversi aspetti appaiono tuttora da migliorare, rivelando la necessità di instaurare un dialogo virtuoso tra il mondo della scuola e quello del lavoro, con il quale superare le difficoltà nella erogazione di contenuti educativi che siano corrispondenti ai fabbisogni della realtà produttiva, e nell'attivazione di percorsi maggiormente personalizzati. Solo accorciando le distanze tra la dimensione scolastica e quella lavorativa si potrà realizzare il disegno progettato dal T.U., completando ed estendendo il Repertorio Nazionale delle professioni, in modo che il canale dell'apprendistato consenta l'acquisizione di un maggior numero di diplomi e qualifiche professionali; finora sono state regolamentate 22 figure per la qualifica professionale e 21 per il diploma, nulla paragonato ai 15.000 titoli riconosciuti dal sistema francese o ai 360 profili strutturati dal modello tedesco. In questo senso l'Italia ha l'obbligo di porre in essere ulteriori azioni per imprimere una nuova direzione al mercato del lavoro, eliminando le criticità che l'istituto continua a mantenere e allontanando la connotazione dell'apprendistato dalla radicata idea che questo rappresenti un mero strumento di flessibilità numerica ed organizzativa per le imprese. A parere di chi scrive andrebbe *in primis* valorizzato ed implementato l'apprendistato di primo livello, strumento maggiormente vicino al sistema duale tedesco, che può offrire all'ordinario percorso scolastico a tempo pieno una valida alternativa, non adatta solamente a giovani con difficoltà scolastiche, ma a tutti coloro che siano interessati a svolgere un'esperienza lavorativa che favorisca una crescita professionale ed umana. La chiave per il successo dell'apprendistato non dovrebbe risiedere tanto nell'incremento di agevolazione alle aziende o al contrario nella limitazione degli incentivi a suo favore, quanto piuttosto nella valorizzazione della qualità dei contenuti formativi, che dovrebbero essere maggiormente sviluppati in una logica di alternanza, in modo da fornire un percorso altamente qualificante, che venga incontro alle esigenze tecniche delle aziende e allo stesso tempo fornisca le abilità e conoscenze teoriche richieste dal

sistema scolastico. Il processo di evoluzione dell'apprendistato, dal momento della sua introduzione ad oggi, ha compiuto importanti passi avanti per la sua valorizzazione all'interno del sistema formativo e lavorativo, ma ancora molte risultano le componenti da attuare e tenere in considerazione per renderlo la pietra miliare con cui garantire ai giovani adeguatamente formati l'accesso e la permanenza nel sistema produttivo. Indubbiamente le numerose potenzialità di questo istituto, se ben sfruttate, possono risultare uno strumento prezioso per migliorare le prospettive economiche ed occupazionali del nostro Paese, e vincere la sfida che il mercato del lavoro attuale continuamente propone.

Bibliografia e sitografia

Ministero del lavoro e della previdenza sociale, Circolare n. 5/2013

Decreto Ministeriale del 28 febbraio 2000 n. 22, articolo 1

M. Tiraboschi, "Jobs Act: il cantiere aperto delle riforme del lavoro"

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

Intesa tra Governo, Regioni, Province autonome e Parti sociali del 27 ottobre 2010, p.2

Legge delega n. 30/2003, art. 1

Rivista il mulino L'approvazione del "Pacchetto Treu"

Art. 2 Legge 19 gennaio 1955, n. 25 "Disciplina dell'apprendistato"

Isfol, XIV Rapporto di monitoraggio apprendistato

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”

Istat, “Il mercato del lavoro negli anni della crisi: dinamiche e divari”, Rapporto Annuale

Istat, “Rapporto annuale sul mercato del lavoro: l'apprendistato”

Dizionario bibliografico del Napolitano

<https://www.agenzialavoro.tn.it/Schede-informative/Il-contratto-di-apprendistato>

<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=43265>

<https://www.adecco.it/apprendistato>

<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/orientamento-e-formazione/focus-on/Apprendistato/Pagine/default.aspx>