

LA RIFORMA DELL'APPRENDISTATO

NOTE A MARGINE DEL D.LGS. N. 167/2011, C.D. TESTO UNICO DELL'APPRENDISTATO

MARCO LAI*

SOMMARIO

1. Premessa. - 2. Il Testo Unico dell'apprendistato: definizione e disciplina generale. - 3. Le tipologie di apprendistato: a) L'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale. - 4. Segue: b) L'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere. - 5. Segue: c) L'apprendistato di alta formazione e di ricerca. - 6. Standard professionali, standard formativi e certificazione delle competenze. - 7. Le disposizioni finali.

1. Premessa

Il 25 ottobre scorso è entrato in vigore il Testo Unico dell'apprendistato (D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, di attuazione della delega contenuta nell'art. 1, comma 30, lett. c), della legge n. 247/2007, come sostituito dall'art. 46, comma 1, lett. b), della legge n. 183/2010), contratto che può venire a rappresentare la principale forma di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro¹. Per il regime transitorio ed il nuovo regime sanzionatorio si veda la circolare del Ministero del lavoro 11 novembre 2011, n. 29.

Il provvedimento vede la luce con il fattivo contributo “a monte” di istituzioni e parti sociali, ponendo auspicabilmente fine a quel conflitto di competenze tra Stato e Regioni (più propriamente si tratta di un “concorso” di competenze), che ha dato luogo, anche nel recente passato, a ripetuti interventi della Corte costituzionale (cfr., tra le altre, Corte cost. n. 50/2005, n. 176/2010 e

* Docente a contratto di Diritto del lavoro presso l'Università di Firenze.

1 Sulla nuova disciplina dell'apprendistato cfr., tra gli altri, M. TIRABOSCHI, E. CARMINATI, *Apprendistato: in Gazzetta il Testo unico*, in *Il Testo unico sull'apprendistato*, in *Guida lav.*, 2011, n. 41, pp. II-IV; M.R. GHEIDDO, A. CASOTTI, *Il nuovo apprendistato*, in *DPL*, 2011, pp. 2361 ss.; E. MASSI, *Nuove prospettive per l'apprendistato*, in *DPL*, 2011, n. 41, inserto; P. RAUSEI, *Apprendistato: un volano per l'occupazione giovanile*, in *DPL*, 2011, pp. 2477 ss. più ampiamente, per la disciplina previgente, cfr. in particolare P.A. VARESI, *I contratti di lavoro con finalità formative*, in A. TURSI, P.A. VARESI, *Lineamenti di diritto del lavoro*, Padova, 2010, pp. 211 ss.

n. 334/2010), e che ha finito per bloccare il pieno utilizzo di tale tipologia contrattuale. Ciò proprio mentre l'occupazione giovanile nel nostro Paese mostra dati preoccupanti, specie se comparati con quelli di altri Paesi europei, ed aumenta la percentuale di giovani che non risultano impegnati né nel mondo del lavoro né in percorsi formativi².

La riforma dell'apprendistato, operata in riferimento alla disciplina base del 1955, dalla c.d. "legge Biagi" (artt. 47-53, D.Lgs. n. 276/2003 e s.m.i., con cui si era già diversificato l'istituto in tre tipologie con differenti finalità formative), si è mostrata, alla prova dei fatti, più il frutto di brillanti intuizioni che di diffuse realizzazioni.

Ancora dominante risulta infatti, anche se le scelte dei giovani stanno in parte cambiando, un atteggiamento culturale che tende a separare nettamente percorsi di studio, spesso orientati all'acquisizione di titoli scarsamente richiesti dal mercato, e di lavoro, a cui si accompagna una scarsa considerazione del lavoro manuale. Il mondo delle imprese, d'altro lato, è poco propenso a considerare la formazione dell'apprendista, specie se esterna ed affidata ad un soggetto pubblico, un valore, ritenendo per lo più l'apprendistato uno strumento utile per la riduzione del costo del lavoro.

La riforma dell'apprendistato, che prende l'avvio dall'accordo tra Governo, Regioni, Province autonome e parti sociali, del 27 ottobre 2010, finalizzato proprio al rilancio dell'istituto, è costruita attorno ad alcune linee innovative quali: l'estensione dell'ambito di applicazione (con la possibilità del ricorso all'apprendistato anche da parte delle agenzie di somministrazione, per i praticanti degli studi professionali e per i lavoratori in mobilità, oltre che in prospettiva per i settori di attività pubblici); la valorizzazione del ruolo della contrattazione collettiva; la maggiore semplicità dei percorsi attuativi. È d'altro lato confermata l'articolazione del rapporto su tre possibili tipologie formative, seppur rinominate e sostanzialmente modificate rispetto a quanto previsto dalla c.d. "legge Biagi".

Il rilievo attribuito all'apprendistato emerge anche dalla pur parziale riforma dei tirocini formativi e di orientamento, operata dall'art. 11, del D.L. 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modificazioni nella legge 14 settembre 2011, n. 1483, e dal prospettato maggior controllo delle collaborazioni coordinate e continuative e a progetto, strumenti che in passato, mediante un uso il più delle volte non conforme al dettato legislativo, hanno rappresentato una sorta di "concorrenza sleale" al contratto di apprendistato.

Il D.Lgs. n. 167/2011 ha riformato la disciplina dell'apprendistato, abrogando la normativa preesistente, ora sostituita da un Testo unico di soli sette articoli.

2 Cfr. CNEL, *Rapporto sul mercato del lavoro 2010-2011*, Roma, luglio 2011; MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI- ISFOL, *Monitoraggio dell'apprendistato*, XI Rapporto, Roma, marzo 2011. Cfr. anche per ulteriori riferimenti, D. CAVALERI, *L'apprendistato in Italia: lo stato dell'arte e le prospettive future*, tesi di ricerca per il Master in Diritto del lavoro, Università di Bologna, ottobre 2011.

3 Cfr. al riguardo la circolare del Ministero del lavoro n. 24, del 12 settembre 2011.

2. Il Testo Unico dell'apprendistato: definizione e disciplina generale

L'art. 1, comma 1, definisce l'apprendistato come “un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani”.

L'apprendistato si qualifica dunque, come speciale rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a c.d. *causa mista*, in cui lo scambio tra lavoratore e datore di lavoro non è solo tra energie lavorative in cambio di retribuzione bensì tra energie lavorative contro retribuzione più formazione⁴. Si smentisce dunque l'opinione comune, che non trova riscontro sul piano normativo⁵, che ritiene l'apprendistato un contratto a termine. A termine è il periodo di apprendimento stabilito per le diverse finalità perseguite, ma non anche il rapporto di lavoro sottostante.

Il rapporto di apprendistato presenta tuttavia la caratteristica di poter essere risolto, alla scadenza del periodo formativo, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del cod. civ. (che regola il recesso *ad nutum*, con preavviso, del contratto a tempo indeterminato). Se peraltro nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (ed il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore). In tal senso dispone espressamente la lettera *m*), dell'art. 2, comma 1, del Testo Unico⁶. A sostegno della configurazione dell'apprendistato quale rapporto di lavoro a tempo indeterminato depone del resto quanto previsto dalla lett. *l*), dell'art. 2, comma 1, che fa divieto ad entrambe le parti (è dubbio che tale divieto operi anche nei confronti del lavoratore)⁷ “di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo”, trovando applicazione, in caso di licenziamento privo di motivazione, le sanzioni previste dalla normativa vigente, a seconda del limite dimensionale delle imprese (c.d. “tutela reale” o “tutela obbligatoria”). La possibilità dunque che la contrattazione collettiva nazionale possa prevedere, per le attività svolte in cicli stagionali, “specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato” (art. 4, comma 5, T.U.), è da considerare una eccezione alla regola sopra esposta.

4 Ai sensi dell'art. 2, comma 1, della legge n. 25/1955, da ritenere ora abrogato, l'apprendistato è qualificato come “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 perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima”.

5 Si è evidenziato anzi come la disciplina sul contratto a termine escluda espressamente dal suo campo di applicazione l'apprendistato (cfr. art. 10, comma 1, D.Lgs. n. 368/2001); in tal senso E. MASSI, cit., p. VI.

6 È da segnalare che la Corte cost., con sentenza n. 169/1973, ha ritenuto applicabile anche agli apprendisti, la normativa di tutela sui licenziamenti individuali prevista per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

7 Cfr. sul punto E. MASSI, cit., p. X.

Il fatto che nella versione definitiva del provvedimento si sia ripristinata la finalità formativa, accanto a quella occupazionale, evidenzia come l'aspetto formativo mantenga una valenza decisiva al fine di assicurare ai giovani una più certa prospettiva di impiego.

Una significativa valorizzazione del ruolo della contrattazione collettiva si ha in merito alla determinazione delle regole generali del contratto di apprendistato, che il legislatore rimette "ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale" (art. 2, comma 1, primo periodo). Si esclude dunque la possibilità di interventi della contrattazione collettiva di secondo livello, aziendale o territoriale, come pur previsto nella prima bozza di Testo unico. Si è osservato come nel caso dell'apprendistato "si tratta di un istituto che ha carattere generale e che deve essere, sostanzialmente, uniforme su tutto il territorio e non avrebbe avuto alcun senso, nel momento in cui il Legislatore nazionale e quello regionale fanno "sostanziosi" passi indietro, prevedere una disciplina estremamente parcellizzata che sarebbe andata a scapito di quella chiarezza dei rapporti e collaborazione tra tutti i soggetti interessati, postulata dalla stessa Corte Costituzionale" (cfr. in particolare sentenza n. 176/2010)⁸. D'altro lato l'espressione "associazioni... comparativamente più rappresentative" è da raccordare con i criteri ora stabiliti dall'accordo interconfederale sulle nuove regole della rappresentanza sottoscritto tra Confindustria e Cgil-Cisl-Uil il 28 giugno 2011, e definitivamente siglato il 21 settembre 2011⁹.

Tra i principi che la contrattazione collettiva dovrà in ogni caso rispettare, sono da segnalare quali novità rispetto alla disciplina previgente:

- la esplicita previsione del patto di prova (per cui è richiesta la forma scritta, come per lo stesso contratto di apprendistato - forma scritta *ad substantiam* - ed il relativo piano formativo individuale)¹⁰ (art. 2, comma 1, lett. a);
- la possibilità di finanziare i percorsi di formazione aziendale degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali, di cui all'art. 118, della legge n. 388/2000¹¹ e all'art. 12, D.Lgs. n. 276/2003 (lavoratori in somministrazione), e successive modifiche ed integrazioni (art. 2, comma 1, lett. e);
- la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a

⁸ In tal senso E. MASSI, cit., p. VII.

⁹ Cfr., al riguardo, M. LAI, *Rappresentanza e validità dei contratti aziendali*, in DPL, 2011, pp. 1759 ss.

¹⁰ "Da definire, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto".

¹¹ Sull'art. 118, comma 1, della legge n. 388/2000 è intervenuto l'art. 10, del D.L. n. 138/2011, poi convertito in legge n. 148/2011, che prevede espressamente "l'utilizzazione di parte delle risorse per misure di formazione a favore di apprendisti e collaboratori a progetto".

trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi (art. 2, comma 1, lett. h)¹².

È d'altro lato confermata la presenza di un tutore o referente aziendale per l'apprendista (art. 2, comma 1, lett. d)¹³; la possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso formativo, interno o esterno all'impresa, delle competenze acquisite anche ai fini del proseguimento degli studi¹⁴ nonché nei percorsi di istruzione degli adulti (art. 2, comma 1, lett. f); la registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale acquisita nel libretto formativo del cittadino, di cui all'art. 2, comma 1, lett. i), del D.Lgs. n. 276/2003 ed al D.M. 10 ottobre 2005, che dovrebbe essere rilasciato dalle Regioni o dalle Province (art. 2, comma 1, lett. g)¹⁵.

Riprendendo le formulazioni normative precedenti (art. 53, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003 e art. 2, comma 155, legge n. 191/2009) è stabilita la possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante o, in alternativa (e non cumulativamente, come in origine proposto), di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio (art. 2, comma 1, lett. c).

Agli apprendisti si applicano le norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria, con riferimento all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, la malattia¹⁶, l'invalidità e vecchiaia, la maternità¹⁷, gli assegni familiari (art. 2, comma 2).

Trova inoltre pieno riconoscimento la possibilità di ricorrere all'apprendistato attraverso il contratto di somministrazione. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione (ai sensi dell'art. 20, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003) non può superare il 100% del personale qualificato o specializzato.

¹² Cfr. sul punto Ministero del lavoro, risposta ad interpello n. 69, del 10 settembre 2009. È dibattuto se i trenta giorni debbano essere continuativi o invece da computare nell'arco di tutta la durata della fase formativa; cfr. al riguardo E. MASSI, cit., p. IX.

¹³ La figura del "tutor" aziendale è già stata prevista e disciplinata dal d.m. 28 febbraio 2000, fermo restando che la competenza primaria in materia spetta alle Regioni.

¹⁴ Cfr. lo specifico rilievo dell'apprendistato di primo tipo per i giovani quindicenni; cfr. *infra*.

¹⁵ Al riguardo si è evidenziato come "in mancanza, motivi di opportunità, sottolineati dal Ministero del lavoro nella risposta all'interpello n. 50, del 7 ottobre 2008, impongono al datore di lavoro l'annotazione su un registro, la cui finalità è rappresentata dalla tracciabilità formativa, cosa particolarmente importante, oggi, con la formazione svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, il quale, in caso di contestazione, deve essere in grado di provare quanto svolto dal giovane sul piano formativo...." (cfr. al riguardo il CCNL del terziario) cfr. in tal senso E. MASSI, cit. p. IX.

¹⁶ Ai sensi dell'art. 1, comma 773, della legge n. 296/2006 a partire dal 1° gennaio 2007 gli apprendisti hanno diritto all'indennità giornaliera di malattia prevista dalla disciplina generale per i lavoratori subordinati e la relativa contribuzione è stabilita tramite decreto ministeriale.

¹⁷ I periodi di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro non si computano tuttavia ai fini della durata del periodo di apprendistato (art. 7, D.P.R. n. 1026/1976; messaggio INPS n. 6827, del 9 marzo 2010).

Se non si hanno dipendenti qualificati o specializzati, o comunque in numero inferiore a tre, si possono assumere fino ad un massimo di tre apprendisti. Restano in vigore i più ampi limiti di ricorso all'apprendistato previsti per il settore artigiano, ai sensi dell'art. 4, della legge n. 443/1985 (art. 2, comma 3)¹⁸.

3. Le tipologie di apprendistato: a) L'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

La prima tipologia di apprendistato è quella per il conseguimento della *qualifica e per il diploma professionale*, applicabile in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione¹⁹, da parte di soggetti che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del 25° anno di età. “La durata del contratto è determinata 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” (art. 3, comma 1).

La tipologia in esame viene a sostituire quella di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, prevista dall'art. 48, del D.Lgs. n. 276/2003, finalizzata al conseguimento di un livello minimo di formazione professionale, e che rappresentava, nelle intenzioni del legislatore, uno dei canali tipici (accanto al sistema di istruzione scolastica ed al sistema di formazione professionale, di competenza delle Regioni) per l'assolvimento del c.d. “obbligo formativo” per i giovani dai 15 ai 18 anni. L'istituto in realtà, con l'eccezione di qualche sporadica realtà territoriale (Veneto, Lombardia), non è mai decollato, anche per la procedura particolarmente complessa, che richiede il contributo attivo di una pluralità di soggetti (Regioni, Ministeri del lavoro e dell'istruzione, parti sociali).

La regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle Regioni ed alle Province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in sede di Conferenza permanente Stato/Regioni, sentite le parti sociali, nel rispetto di determinati criteri e prin-

¹⁸ Sul punto si rinvia a E. MASSI, cit., p. XII.

¹⁹ Di cui all'art. 1, comma 622, della legge n. 296/2006, che ha innalzato da 15 a 16 anni, il vecchio obbligo scolastico, ora denominato obbligo di istruzione e formazione. È da segnalare tuttavia che l'art. 48, comma 8, della legge n. 183/2010 (c.d. “collegato lavoro”) ha successivamente consentito di assolvere l'obbligo di istruzione tramite l'apprendistato, di cui all'art. 48, D.Lgs. n. 276/2003, riportando in tal modo l'età di accesso al lavoro a 15 anni. Sul punto cfr. Corte cost. 24 novembre 2010, n. 334 (in *DPL*, 2011, p.109) che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della legge della Regione Abruzzo (n.30/2009), nella parte in cui fissava a 15 anni l'età per iniziare l'attività di formazione formale esterna all'impresa, correlata all'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione. Dalla pronuncia della Corte cost. risulta dunque un evidente contrasto normativo tra l'art. 48, della legge n. 183/2010, ora art. 3, comma 1, D.Lgs. n. 167/2011 (T.U.dell'apprendistato) e la disciplina generale sull'obbligo di istruzione; cfr. sul punto R. COSTA, *Apprendistato, obbligo di istruzione e Collegato lavoro: norme incompatibili*, in *Pianeta lavoro & tributi*, n. 23, dicembre 2010, pp. 20-21.

cipi direttivi (definizione della qualifica o diploma professionale ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226; previsione di un “congruo” monte ore di formazione, esterna od interna all’azienda, da rapportare alla qualifica o al diploma professionale da conseguire; rinvio ai contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all’interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle Regioni) (art. 3, comma 2).

Nella disciplina dell’istituto si dovranno in ogni caso rispettare le previsioni legislative a tutela del lavoro giovanile (fino al compimento dei diciotto anni di età), di cui alla legge n. 977/1967 e al D.Lgs. n. 345/1999, con particolare riguardo alle visite mediche preventive, all’orario di lavoro, ai riposi, al divieto di talune attività pericolose, nonché al divieto del lavoro straordinario e notturno²⁰.

Se positivo pare l’innalzamento dell’età dai 18 ai 25 anni, ai fini del conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché per assolvere l’obbligo di istruzione, previsione che può rivelarsi utile per contrastare il fenomeno dell’abbandono scolastico, specialmente nelle regioni del Sud, dubbi permangono circa la mancata determinazione del monte ore di formazione (da ritenere “congruo”), che peraltro può essere acquisita totalmente in azienda, nonché per la insufficiente specificazione degli incentivi che dovrebbero portare a privilegiare tale tipologia di apprendistato.

4. *Segue: b) L’apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere*

L’art. 4, del Testo Unico riforma sostanzialmente l’apprendistato professionalizzante (già art. 49, D.Lgs. n. 276/2003 e s.m.i.), tipologia contrattuale su cui si erano concentrate, in passato, le maggiori criticità.

Il contratto di *apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere* (termine che starebbe a significare la prevalenza della formazione pratica, *on the job*, su quella teorica)²¹, può essere stipulato “per il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali”, da parte di soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni. Per i soggetti già in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, tale tipologia contrattuale può essere anticipata a partire dal 17° anno di età (art. 4, comma 1).

Innovando rispetto al passato si rimette esclusivamente agli accordi interconfederali ed alla contrattazione collettiva (si presume nazionale), in ragione dell’età

²⁰ Cfr. E. MASSI, cit., p. XIV.

²¹ Cfr. in tal senso E. MASSI, cit., p. XIV.

e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la disciplina della “durata e le modalità di erogazione della formazione per l’acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, nonché la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni ovvero cinque per le figure professionali dell’artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento” (art. 4, comma 2)²². Rispetto dunque all’apprendistato professionalizzante, di cui all’art. 49, del D.Lgs. n. 276/2003, si abbassa decisamente la durata massima (da sei a tre anni), anche se tale periodo nel Testo Unico è specificatamente riferito alla sola componente formativa.

“La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell’azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall’offerta formativa pubblica, interna o esterna all’azienda, finalizzata all’acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell’età, del titolo di studio e delle competenze dell’apprendista” (art. 4, comma 3).

“Le Regioni e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell’ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere” (art. 4, comma 4).

È infine introdotto l’apprendistato per il lavoro stagionale, affidando alla contrattazione collettiva nazionale la possibilità di prevedere, per i datori di lavoro (da intendere anche come non imprenditori) che realizzino la loro attività in cicli stagionali, “specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato” (art. 4, comma 5). Si ammette dunque la possibilità di ricorrere ad un regime speciale (rispetto alla qualificazione dell’apprendistato come contratto di lavoro a tempo indeterminato) per rispondere ad esigenze di carattere stagionale. Occorre d’altro lato tener conto delle previsioni normative, anche di natura pattizia, che hanno regolato i contratti a termine per la stagionalità²³.

Diventa pertanto la contrattazione collettiva, nei termini indicati, il punto di riferimento dell’apprendistato professionalizzante (e non più il sistema delle qualifiche Regionali). Tale tipologia risulterà utilizzabile in momenti diversi per ciascun settore produttivo, secondo la velocità in cui sarà sottoscritta la relativa normativa collettiva, senza alcun influenzamento da parte della legislazione regio-

²² La distinzione di durata del contratto di apprendistato, a parità di figure professionali, tra l’artigianato e gli altri settori economici, ha portato la Confcommercio a non sottoscrivere, nel luglio 2011, l’intesa con le parti sociali propedeutica al Testo Unico dell’apprendistato. La previsione in esame va peraltro raccordata con quanto disposto dall’art. 6, comma 2; cfr. *infra*.

²³ Stabilendosi ad esempio che l’attività formativa riferita all’intero anno debba essere riproporzionata in relazione al periodo di attività svolto; cfr. circolare Ministero del lavoro n. 34, del 29 settembre 2010 in riferimento al Ccnl del Turismo del 20 febbraio 2010 e del Ccnl dell’industria turistica del 3 febbraio 2008.

nale²⁴. Peraltro è il datore di lavoro che diventa pienamente responsabile della formazione professionale o di mestiere, non dovendosi solo limitare a garantire agli apprendisti la mera frequenza ai percorsi formativi. D'altro lato per la formazione "integrativa", finalizzata alla acquisizione di competenze di base o trasversali, pari ad un monte ore complessivo di centoventi ore nel triennio, la Regione, sentite le parti sociali, potrà decidere se svolgerle direttamente o attraverso centri di formazione professionale accreditati oppure affidarle all'impresa tramite riconoscimento di voucher²⁵.

Ci si domanda, sul piano operativo, se alcuni chiarimenti forniti dal Ministero del lavoro sotto la previgente normativa rimangano tuttora validi²⁶.

5. *Segue: c) L'apprendistato di alta formazione e di ricerca*

L'art. 5, del Testo Unico, si occupa dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca (tipologia quest'ultima di nuova introduzione, sconosciuta in vigore del precedente assetto normativo), applicabile a tutti i settori di attività, pubblici e privati, per i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni²⁷. Tale tipologia di apprendistato è finalizzata al conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e della alta formazione, ivi compresi i dottorati di ricerca, ed alla specializzazione tecnica superiore, di cui all'art. 69, della legge n. 144/1999. Tra le novità la possibilità di utilizzare la tipologia in esame anche per giovani coinvolti in percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori nonché "per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali" (art. 5, comma 1)²⁸.

Si conferma la competenza delle Regioni per la regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori e dei prestatori di lavoro com-

²⁴ Per la disciplina transitoria cfr. la circolare del Min. lavoro n. 29/2011.

²⁵ Cfr. in tal senso E. MASSI, cit., p. XV.

²⁶ Ad esempio, in mancanza di apposita previsione legislativa, riguardo alla possibilità di instaurare un rapporto di apprendistato professionalizzante con un lavoratore che abbia già svolto, in un periodo continuativo o frazionato, mansioni corrispondenti alla qualifica da conseguire per un periodo non superiore alla metà di quello previsto dalla contrattazione collettiva (cfr. in senso affermativo, Ministero del lavoro, risposta ad interpello n. 8/2007) o circa la possibilità di dar vita ad un rapporto di apprendistato pur in assenza dell'iscrizione dell'impresa all'ente bilaterale, a cui è affidato, in base alla contrattazione collettiva applicabile, il previo parere di conformità dei profili formativi. Per il Min.lavoro, risposta ad interpello n. 4/2007, solo laddove previsto dalla legislazione regionale il parere dell'ente bilaterale assume carattere autorizzatorio ai fini della costituzione del rapporto di apprendistato; cfr. più ampiamente E. MASSI, cit., p. XVI.

²⁷ "Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato di alta formazione può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età".

²⁸ L'effettivo utilizzo dell'istituto dipenderà del resto dalla regolamentazione dei vari ordini professionali, a seconda della previsione o meno del "praticantato" nella forma della subordinazione. Per l'ordine dei consulenti del lavoro cfr. D.M. 20 giugno 2011; più ampiamente E. MASSI, cit., p. XVI.

parativamente più rappresentative sul piano nazionale, le Università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca (art. 5, comma 2). Rispetto all'art. 50, del D.Lgs. n. 276/2003 (apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione) sono aggiunti gli istituti tecnici professionali e le istituzioni di ricerca.

Con altra previsione innovativa si stabilisce che “in assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad 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...., senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica” (art. 5, comma 3). La previsione è immediatamente operativa non essendo soggetta, in assenza di disciplina regionale, al decorso del periodo transitorio di sei mesi di cui all'art. 7, comma 7, del Testo Unico²⁹.

6. Standard professionali, standard formativi e certificazione delle competenze

Entro dodici mesi dall'entrata in vigore del Testo Unico il Ministero del lavoro, di concerto con quello dell'istruzione e previa intesa con le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, è chiamato a definire gli standard formativi per la verifica dei percorsi formativi in apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale ed in apprendistato di alta formazione (art. 6, comma 1).

Per l'apprendistato professionalizzante e per quello di ricerca invece la verifica dei percorsi formativi dovrà necessariamente rapportarsi agli standard professionali di riferimento definiti dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria o, in mancanza, attraverso specifiche intese da sottoscrivere a livello nazionale o interconfederale, anche durante la vigenza contrattuale. Spetta al datore di lavoro la registrazione sia della formazione effettuata che della qualifica professionale contrattuale acquisita, sul libretto formativo del cittadino, di cui all'art. 2, comma 1, lett. i), D.Lgs. n. 276/2003 e D.M. 10 ottobre 2005 (art. 6, comma 2). Può essere questa un'utile occasione per aggiornare il sistema di qualifiche e di inquadramento professionale, che in molti settori figura tra le parti più desuete della disciplina contrattuale. Sono infatti spesso richieste professionalità e competenze, anche in conseguenza del rapido sviluppo tecnologico, che non sempre trovano uno specifico riferimento nell'inquadramento professionale contrattuale. Altro profilo di rilievo è la esplicitazione, ed il relativo riconoscimento anche economico, delle c.d. “competenze relazionali”, indispensabili in taluni settori (si pensi ad esempio al commercio ed al turismo), che si danno per presupposte tra gli elementi della prestazione lavorativa.

²⁹ Cfr. *infra*.

Riprendendo, ed in parte modificando, quanto già contenuto nell'art. 52, del D.Lgs. n. 276/2003, si prevede l'istituzione presso il Ministero del lavoro del repertorio delle professioni, allo scopo di armonizzare le qualifiche professionali acquisite nelle diverse tipologie di apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali. Tale strumento è predisposto, sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi ed in coerenza con quanto previsto dall'intesa tra Governo, Regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010, sulla formazione, da un apposito organismo tecnico, di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, le parti sociali ed i rappresentanti della Conferenza Stato-Regioni. Le competenze acquisite dall'apprendista potranno essere certificate e registrate nel libretto formativo (art. 6, comma 3 e 4).

7. Le disposizioni finali

La disciplina contenuta nell'art. 7 (disposizioni finali) ha principalmente a che fare con il campo di applicazione, gli incentivi, le abrogazioni, il regime sanzionatorio e quello transitorio³⁰.

In merito al campo di applicazione un'ulteriore rilevante novità (oltre a quanto già indicato per i praticanti degli studi professionali) riguarda la possibilità di assumere in apprendistato, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, anche i lavoratori in mobilità (senza limiti di età). Per l'assunzione dei lavoratori in mobilità tramite apprendistato (si presume quello professionalizzante o contratto di mestiere) è disposta una disciplina parzialmente derogatoria a quella generale, con il mantenimento peraltro del regime contributivo agevolato e dell'incentivo, di cui rispettivamente all'art. 25, comma 9, e all'art. 8, comma 4, della legge n. 223/1991 (art. 7, comma 4).

Si introduce inoltre la possibilità di ricorrere all'apprendistato (professionalizzante o di alta formazione e di ricerca) nella Pubblica Amministrazione, rinviando per la disciplina del reclutamento, dell'accesso nonché dell'applicazione dell'istituto ai settori di attività pubblici, ad apposito decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministero della funzione pubblica e del Ministero del lavoro, di concerto con quello dell'economia, sentite le parti sociali e la Conferenza Stato-Regioni (art. 7, comma 8).

Secondo quanto già stabilito dalla normativa previgente, "fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, 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" (art. 7, comma 3).

³⁰ Per questi ultimi si veda in particolare la circolare n. 29, dell'11 novembre 2011.

Si conferma anche il mantenimento degli sgravi contributivi per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro dopo la fine della fase formativa (art. 7, comma 9). Non si differenziano dunque gli incentivi a seconda della tipologia di apprendistato, rinviando sul punto ad una riforma più generale degli incentivi all'occupazione, da realizzare, secondo la delega posta dall'art. 46, della legge n. 183/2010, entro il 23 novembre 2012.

Con l'entrata in vigore del Testo Unico³¹ “sono abrogati la legge 19 gennaio 1955, n. 25, gli articoli 21 e 22 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, l'articolo 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e gli articoli da 47 a 53 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276” (art. 7, comma 6). Al riguardo è da ritenere che vengano meno implicitamente anche le norme attuative della precedente disciplina, che non risultino in qualche modo compatibili con il nuovo quadro normativo. Le previsioni che conservano un particolare interesse sul piano operativo possono peraltro essere utilmente recuperate dalla contrattazione collettiva³².

In caso di inadempimento dell'obbligo formativo, di cui sia esclusivo responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità formative, in modo analogo a quanto già stabilito dal D.Lgs. n. 276/2003 “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 altra sanzione per omessa contribuzione”. Pur tuttavia il regime sanzionatorio non scatta automaticamente dall'accertamento della violazione; si introduce infatti la possibilità per il personale ispettivo del Ministero del lavoro di adottare un provvedimento di disposizione (ai sensi dell'art. 14, D.Lgs. n. 124/2004), assegnando al datore di lavoro un congruo termine per adempiere (art. 7, comma 1).

Si stabiliscono inoltre sanzioni amministrative pecuniarie per le violazioni delle disposizioni contrattuali attuative dei principi contenuti nel Testo Unico; più gravi in caso di recidiva (art. 7, comma 2)³³.

³¹ Ferma restando la disciplina di regolazione dei contratti di apprendistato già in essere.

³² Cfr. ad esempio quanto disposto dall'art. 8, della legge n. 25/1955, secondo cui “i periodi di servizio prestato in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purchè non separati da interruzioni superiori ad un anno e purchè si riferiscano alle stesse attività”.

³³ In particolare il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro, o in caso di recidiva da 300 a 1.500 euro, “per ogni violazione delle disposizioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a), b), c) e d)”. La recidiva va ricondotta al riferimento normativo della “reiterazione”, di cui all'art. 8-bis, della legge n. 689/1981, “per cui si ha reiterazione quando, nei cinque anni successivi alla commissione di una violazione amministrativa, accertata con ordinanza-ingiunzione, lo stesso soggetto commette un'altra violazione, non necessariamente con riferimento alla stessa lettera dell'articolo 2, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 e anche in relazione a lavoratori diversi”; in tal senso circolare del Min. lavoro n. 29/2011.

Il regime transitorio è particolarmente stringente, stabilendosi un termine molto stretto per la conclusione del percorso attuativo. Per le Regioni ed i settori ove la nuova disciplina non sia immediatamente operativa, trovano applicazione, in via transitoria, e non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore del Testo Unico (fino al 25 aprile 2012), le regolazioni vigenti. Al termine di tale periodo l'unica disciplina applicabile sarà pertanto quella contenuta nel D.Lgs. n. 167/2011. Ciò vale peraltro, per espressa previsione legislativa, con esclusivo riferimento alle tipologie di apprendistato che, per essere operative, necessitano di un intervento della contrattazione collettiva e/o delle Regioni³⁴.

Con specifico riguardo all'apprendistato professionalizzante o di mestiere, d'altro lato, è espressamente disposto che, in assenza dell'offerta formativa pubblica "integrativa", di spettanza delle Regioni, finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali, tale tipologia contrattuale possa essere comunque attivata sulla base della sola disciplina contrattuale vigente (art. 7, comma 7)³⁵.

RIASSUNTO

L'Autore prende in rassegna la nuova disciplina dell'apprendistato contenuta nel D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167 (c.d. Testo Unico dell'apprendistato). Di fronte alla gravità della situazione occupazionale dei giovani in Italia, stante la crescente separazione tra scuola e lavoro e d'altro lato il vero e proprio blocco dell'accesso al lavoro determinato dal protrarsi della crisi economica, l'apprendistato può rappresentare una misura importante per favorire la transizione dei giovani verso un'occupazione stabile. La riforma, che prende l'avvio dall'accordo tra Governo, Regioni, Province autonome e parti sociali, del 27 ottobre 2010, è costruita attorno alcune linee innovative quali: l'estensione dell'ambito di applicazione, la valorizzazione del ruolo della contrattazione collettiva, la semplificazione dei percorsi attuativi. Viene d'altro lato confermata l'articolazione del rapporto su tre diverse tipologie formative, seppur rinominate e modificate rispetto a quanto previsto dal D.Lgs. n. 276/2003 (attuativo della "legge Biagi"). Si tratta ora di implementare l'assetto legislativo con un'intensa attività contrattuale che consenta all'apprendistato, in particolare a quello professionalizzante, di diventare il canale di accesso privilegiato al lavoro, attraverso anche un rafforzamento degli incentivi.

³⁴ Non, come si è visto, per l'apprendistato di alta formazione o di ricerca, la cui attivazione, ai sensi dell'art. 5, comma 3, in assenza di regolamentazioni regionali, è rimessa alle apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni e le Università e le altre istituzioni formative e di ricerca, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica (cfr. sul punto circolare Min. lavoro n. 29/2011).

³⁵ Cfr. più ampiamente per il dettaglio operativo del regime transitorio riferito alle diverse tipologie di apprendistato, circolare Min. n. 29/2011.

SUMMARY

The Author takes an overview of the new apprenticeship regulations included in Legislative Decree No. 167 (Consolidated Act on apprenticeship) passed on September 14, 2011. Given the gravity of the employment situation regarding young Italians, given the increasing separation between school and work and on the other hand, the real block access to access a specific job due to the continuing economic crisis, apprenticeship can turn out be an important measure to facilitate the transition of young people towards an open-ended contract. The reform, which starts off with the agreement among the Government, Regions, autonomous provinces and social partners, dated October 27, 2010, was built around some innovative lines such as: the extension of the scope, the improvement of the role of collective bargaining, the simplification of implementation paths. On the other hand, there is a confirmed articulation of relationship regarding three different types of training, although renamed and modified according to the provisions of legislative decree No. 276/2003 (implementing the “Biagi law”). The challenge is to implement the legal framework with an intense contractual activity that allows apprenticeship, in particular the vocational one, to become the channel of privileged access to employment, also through a strengthening of incentives.