



Master di I livello

POLITICHE E STRUMENTI PER LA DIREZIONE E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

Direttore:
Prof. **Antonio Cocozza**

L'apprendistato: leva strategica nel mercato del lavoro

Valeria Buccilli

Relatore: Ch.mo Prof. Giuseppe Rolli

Anno Accademico 2014/2015
Roma, 26 Novembre 2015

INDICE

INTRODUZIONE	1
CAPITOLO I	4
Il contratto di apprendistato	4
1.1 Le origini e le fonti del contratto di apprendistato.....	4
1.2. Evoluzione storica del quadro normativo	7
1.3 Norme successive alla riforma della legge Treu.....	9
CAPITOLO 2	12
La disciplina generale dei contratti di apprendistato	12
2.1 Il contratto di apprendistato oggi	12
2.2 L'intervento della contrattazione collettiva e la stabilizzazione.....	25
2.3 Inosservanza dei principi normativi.....	28
2.4 Il trattamento di malattia dell'apprendista	28
2.5 Gli ammortizzatori sociali per gli apprendisti sospesi o licenziati	29
2.6 Gli adempimenti del datore per l'assunzione dell'apprendista.....	30
2.7 I Fondi paritetici Interprofessionali	31
CAPITOLO 3	33
L'apprendistato nelle normative nazionali	33
3.1 L'Apprendistato nella Regione Lazio	37
CAPITOLO 4	39
Il futuro è nell'apprendistato.....	39
4.1 Your first EURES job	40
CONCLUSIONI	45
BIBLIOGRAFIA	47
SITOGRAFIA	49

INTRODUZIONE

L'apprendistato è un istituto di grande attualità e rilevanza che coinvolge interesse di vari interlocutori , quali giovani, imprese, regioni e parti sociali.

La peculiarità di tale rapporto lavorativo è insita nell'elemento formativo che da un lato vede il datore di lavoro obbligato , oltre a pagare la retribuzione all'apprendista per il lavoro svolto, a garantirgli altresì la formazione necessaria per acquisire competenze professionali adeguate al ruolo e alle mansioni per cui è stato assunto; l'apprendista a sua volta, ha l'obbligo di seguire il percorso formativo che può essere svolto internamente o esternamente all'azienda.

Da tempo, la formazione professionale rappresenta argomento di accesa discussione nel dibattito della politica economica nazionale ed internazionale.

Da più parti, infatti, è stato sottolineato come l'Italia stia perdendo competitività nel mercato globale e come ciò sia imputabile, in particolare, allo scarso investimento nella formazione professionale; basti pensare , a tal fine, che nel sistema produttivo italiano l'istruzione terziaria ha un peso pari ai due terzi rispetto alla media comunitaria ed a poco più della metà di paesi dei nostri diretti competitori come la Francia e la Germania.

A ciò va aggiunto che il nostro Paese presenta strutturalmente tassi di occupazione giovanile inferiori rispetto alla media europea e, di conseguenza , tassi di disoccupazione e di inattività relativamente elevati.

La particolare situazione di congiuntura economica degli ultimi anni, ha avuto un impatto fortemente negativo sull'occupazione e sulla domanda di lavoro ed ha colpito , in particolare, i giovani; l'attuale ciclo sfavorevole ha, così, messo in ulteriore evidenza i problemi irrisolti del mercato del lavoro italiano, enfatizzandoli per la classe dei più giovani.

Ciò spiega perché l'istituto dell'apprendistato, tradizionale strumento d'ingresso nel mondo lavorativo per i giovani, abbia assunto una rinnovata veste frutto delle recenti attenzioni da parte del legislatore.

L'apprendistato, negli ultimi anni, è stato infatti oggetto di numerosi interventi formativi.

La legge del 19.01.1995 n. 25, che prima disciplinò compiutamente l'apprendistato è stata sostituita, dapprima, con la Legge del 24.06.1997 n. 196 recante " Norme in materia di promozione dell'occupazione (c.d Pacchetto Treu) e quindi con il decreto legislativo 10.09.2003 n.276 di "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro di cui la legge 14 febbraio 2003 n. 30" ,che ha provveduto ad articolare l'apprendistato in tre fasce: l'apprendimento per l'espletamento del diritto/dovere d'istruzione e formazione, l'apprendistato professionalizzante e l'apprendimento per l'acquisizione di un diploma o percorsi di alta formazione.

Infine, dopo il D.Lgs n.167 del 2011 denominato "Testo Unico dell'apprendistato", volto a raccogliere, semplificare ed , in parte , innovare l'intera disciplina di questo prezioso istituto per l'inserimento lavorativo , è intervenuta sulla materia la Legge n. 92 del 2012 (c.d Legge Fornero) con il fine di porre rimedio all'aggravarsi del fenomeno della disoccupazione giovanile.

Nonostante l'intento volto a favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro attraverso l'acquisizione di una professionalità specifica direttamente all'interno di un' impresa, l'istituto in oggetto non ha riscosso i dovuti consensi operativi, rimanendo caratterizzato da una scarsa diffusione e da un'attuazione distorta.

Spesso l'apprendistato è stato utilizzato dalle aziende unicamente per reperire manodopera a basso costo e non per fornire un' opportunità di formazione e di avviamento al mondo professionale, con la conseguenza che si è assistito ad un notevole spreco di risorse umane e di materiali, che la recente e perdurante crisi economica ha ulteriormente aggravato.

Tra le ragioni determinanti il sostanziale insuccesso dell'apprendistato nel nostro Paese, le principali sono da attribuire alla complessità normativa e burocratica, che ha caratterizzato il rapporto di lavoro de quo, specialmente in ragione dell'intreccio fra le diverse competenze statali e regionali; nonché alle limitate risorse pubbliche stanziare a sostegno della formazione professionale, che, contrariamente alle aspettative ed alle ambizioni risposte in tale istituto, hanno consentito ad una quota ridotta di apprendisti l'avvio di effettivi percorsi formativi.

E' in tale contesto che si è inserita la riforma Fornero, che intervenendo sul fenomeno del precariato incidendo sul regime della durata, sul numero complessivo degli apprendisti in servizio e sul regime delle conferme dei lavoratori apprendisti, si è proposta di rendere più dinamico il mercato del lavoro, ponendo particolare attenzione sui giovani.

Tuttavia, la portata complessiva della riforma è risultata limitata o, comunque insufficiente rispetto ai proclami e alle aspettative in quanto la formazione professionale e l'apprendimento permanente, perno centrale della riforma, non sono stati adeguatamente supportati e risultano anzi, essere rimasti un obiettivo per il futuro piuttosto che una realtà attualmente operati.

CAPITOLO I

Il contratto di apprendistato

1.1 Le origini e le fonti del contratto di apprendistato

“Fu San Giovanni Bosco¹ ad inventare l'apprendistato. Fu lui a farsi garante del primo “apprendista” e a redigere il primo contratto di apprendistato. Ciò avveniva 160 anni fa: l'8 febbraio 1852, a Torino, nell'oratorio San Francesco di Sales. Ed il primo giovane apprendista falegname fu Giuseppe Odasso. Fu firmato allora, con don Bosco, il primo contratto di “apprendistaggio” in Italia, su carta bollata da 40 centesimi. Il contratto, conservato nell'archivio dei Salesiani, è il primo redatto su carta bollata; ce n'è uno addirittura precedente, scrive Emanuela Micucci su Italia Oggi, in carta semplice, del novembre 1851. Il contratto obbligava il datore di lavoro, Giuseppe Bertolino, a correggere l'apprendista solo a parole, senza percosse, rispettandone l'età, la capacità, il riposo festivo e i doveri di allievo dell'oratorio. Il giovane si impegnava a comportarsi da buon apprendista, dinanzi al Direttore dell'oratorio don Bosco e al padre. Nel corso dei due anni di apprendistato, l'apprendista percepiva uno stipendio settimanale che cresceva col tempo. Don Bosco, diventa così, patrono dei giovani apprendisti, intuendo la necessità di unire insieme educazione e formazione.”

Il contratto di apprendistato è un rapporto di lavoro antico, già consolidato in Occidente nell'artigianato rinascimentale.

A quei tempi, il prestatore d'opera era il maestro, titolare della bottega, che veniva ricompensato dall'allievo o, meglio dalla sua famiglia per l'insegnamento dell'arte o mestiere che gli impartiva e per il fatto che in genere l'allievo veniva ospitato e mantenuto nella casa del maestro e da questo educato². Quindi, l'apprendistato era

¹ http://fossano.cnosfap.net/files/2014/02/primo_contratto_di_apprendistato.pdf

² Bianchi F., Trentini M. Le origini dell'apprendistato in Italia: alcune valutazioni preliminari.

visto come l'insegnamento che il soggetto richiedeva al principale e che questi si obbligava a fornire in cambio di un corrispettivo pagato dal tirocinante,

Nell'epoca moderna l'avvento dell'industrializzazione ha comportato la fine delle corporazioni e dei mestieri e l'avvio a lavoro di molti giovani e bambini, sottopagati e costretti a vivere in condizioni disumane e privi di ogni istruzione e formazione professionale, visto che il nuovo sistema industriale richiedeva l'esecuzione di mansioni semplici e ripetitive. In quest'epoca il fenomeno di apprendistato è comunque sopravvissuto, ma le parti si sono capovolte, nel senso che non è più l'apprendista a pagare il maestro, ma è il datore di lavoro che ricavando un'utilità dalla prestazione lavorativa dell'apprendista, si obbliga a retribuire.

Il lavoro svolto dagli apprendisti era lo stesso che svolgevano i lavoratori qualificati, ovvero alle stesse gravose condizioni e non prevedeva una formazione teorica ma era semplicemente costituita dall'affiancamento ad un lavoratore esperto.

Successivamente si è provveduto a salvaguardare la posizione del fanciullo che rappresentava una figura sociale debole e quindi andava protetta. Si pensò di subordinare l'accesso al lavoro all'adempimento degli obblighi scolastici, ma questa esperienza non ebbe molto successo. Mentre continuava a mancare per la disciplina dell'apprendistato una concreta normativa. Solo nel '30 con il r.d.l. 21 settembre 1938, n. 1906, sulla disciplina dell'apprendistato, si usa per la prima volta tale termine per indicare il rapporto che comporta l'obbligo per il datore di lavoro "di fargli acquisire una professionalità e di retribuire le prestazioni dell'apprendista".

L'esistenza di questa organica disciplina spiega perché il codice civile dedichi all'apprendistato solo pochi articoli di carattere generale: artt. 2130-2134. L'entrata in vigore della Costituzione ha poi indirettamente attribuito al tirocinio un rilievo ancora maggiore. Con il secondo comma 2 dell'art. 35 Cost., che assegna alla Repubblica il compito di curare "la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori", assurge al rango di norma costituzionale nel nostro ordinamento il principio dell'intervento pubblico nel campo della formazione professionale dei lavoratori.

In questo modo la Carta Costituzionale³ si allinea alle previsioni di altre costituzioni moderne che hanno ritenuto parimenti opportuno, dal punto di vista politico, menzionare espressamente la formazione professionale. Tuttavia la previsione normativa in esame è peculiare rispetto alle altre. Infatti oltre a sancire l'impegno per la formazione, la norma obbliga la Repubblica a predisporre le misure specifiche affinché tutti i lavoratori possano, di fatto, conseguire i più alti livelli della vita professionale. L'oggetto della disposizione costituzionale è complesso. In particolare, leggendo la norma in collegamento con i primi quattro articoli della Costituzione, emerge chiaramente la sfida in essa contenuta.

Il 2 comma dell' art.35 specifica e attua le direttive contenute negli artt. 1-4 della Carta, ponendo a carico della Repubblica un preciso "obbligo sociale", che si specifica nel senso di realizzare un riequilibrio dei punti di partenza rispetto al lavoro, al fine di assicurare uguali condizioni per la piena realizzazione della persona dei lavoratori. In questa prospettiva, la cura della formazione, nonché dell'elevazione professionale dei lavoratori, si pone tra gli strumenti diretti a promuovere le condizioni per l'attuazione del diritto al lavoro. Anche per dare attuazione ai principi costituzionali, il contratto di apprendistato fu poi nuovamente regolato in modo organico con l'art. 2 della l. 19 gennaio 1955, n. 25, che lo definiva come uno speciale rapporto di lavoro a causa mista, dove il datore di lavoro si obbliga ad impartire o far impartire, nella sua impresa, all'apprendista assunto alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario a conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzando l'opera dell'apprendista nella propria impresa. Già da questa legge emerge la specialità di tale tipo di contratto, che sta, da un lato, nel fatto che il datore di lavoro è obbligato non solo a retribuire il lavoratore, ma anche a fornire un insegnamento professionale, dall'altro nel fatto che il lavoratore presta la sua attività non solo per rendere un'utilità al datore di lavoro, ma anche per apprendere il mestiere. Secondo quanto disciplinato dalla legge 25 del 1955, la formazione professionale dell'apprendista si attuava sia mediante l'addestramento

³ Il secondo comma dell'art. 35 della Cost, in Commentario della Costituzione, Branca, Zanichelli, in foro Italia, Roma

pratico, ovvero lo svolgimento del lavoro affiancato ad un tutor, sia attraverso un insegnamento complementare di tipo teorico, utile a conferire all'apprendista le nozioni necessarie all'acquisizione della piena capacità professionale. La legge in esame sanciva anche l'obbligatorietà e la gratuità della frequenza dei corsi complementari, imponendo la concessione, da parte del datore di lavoro, di permessi per la frequenza di suddetti corsi, senza attuare nessuna trattenuta sulla retribuzione. Infatti le ore impiegate per l'insegnamento complementare erano da considerarsi a tutti gli effetti ore di lavoro e quindi retribuite.

1.2. Evoluzione storica del quadro normativo

Il contratto di apprendistato ha dovuto far fronte ad un lungo periodo di crisi, durante il quale, il suo impiego veniva utilizzato da ben pochi settori produttivi, uno dei quali l'artigianato, che ha sempre mantenuto un vivo interesse nei confronti di questo tipo di contratto. Questa crisi si è verificata in seguito all'avvento della moderna industria tecnologica, in cui necessitando di pochi operai di mestiere, la figura dell'apprendistato risultava di scarso rilievo non essendoci più l'esigenza di acquisire, mediante tirocinio, la conoscenza del lavoro poiché le mansioni erano fin troppo elementari. D'altronde, nelle industrie ad elevata tecnologia ormai non era più possibile per gli operai qualificati apprendere il mestiere con il semplice addestramento: occorreva una formazione professionale.

La funzione dell'apprendistato attraversava una crisi. Per poter rivalutare la funzione dell'apprendistato era necessario che questo non dovesse favorire solo l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, ma anche offrire l'opportunità di intraprendere un percorso di crescita professionale.

La tradizionale disciplina dell'istituto definita appunto dalla legge n.25 del 1955, era finalizzata alla formazione di figure destinate ad un lavoro esclusivamente manuale con una serie di vincoli quali ad esempio l'assunzione come apprendisti di giovani compresi tra i 15 e i 20 anni. Con l'innalzamento del livello d'istruzione si è prolungata l'età di inserimento dei giovani nel mondo del lavoro. Di conseguenza

l'apprendistato è stato sempre più sostituito da altri strumenti, tra cui i CFL, in quanto più flessibili rispetto alle esigenze delle imprese. È stato necessario pertanto ripensare l'istituto in funzione delle esigenze sempre crescenti delle imprese, trasformandolo, da un lato, in un'occasione per i giovani di apprendimento e, dall'altro, in un'opportunità per le aziende di formare professionalità più adatte ai propri processi produttivi e organizzativi. Varie modifiche furono così apportate alla tradizionale disciplina dell'apprendistato con una legge n. 196 del 1997: "Norme in materia di promozione dell'occupazione".

La legge n. 196 del 1997 estese la possibilità di utilizzare l'apprendistato in tutti i settori, ampliò l'età dei giovani che potevano divenire apprendisti indipendentemente dal loro titolo di studio e introdusse l'obbligo di formazione esterna fissandone anche il termine minimo di 120 ore medie annue. In questo senso il nuovo apprendistato vede interagire tre soggetti: l'apprendista, l'impresa e le Agenzie formative, valorizzando il momento formativo, favorendo l'alternanza tra formazione interna all'azienda (on the job) e formazione esterna (off the job).

La legge n. 196/97 e la successiva legislazione hanno introdotto la più grande innovazione ovvero l'introduzione di formazione esterna, così da porre l'apprendistato sullo stesso piano dell'istruzione superiore e della formazione professionale regionale, con possibilità di passaggio dall'una all'altra di queste tre forme di istruzione mediante un sistema di riconoscimento di crediti formativi. Questa valorizzazione dell'aspetto formativo del contratto venne effettuata per contrastare il sempre più frequente utilizzo del contratto di apprendistato per il semplice fine di impiegare il lavoro di giovani, con qualifica di apprendisti, in modo da ottenere uno sconto sul costo del lavoro, grazie alle minori retribuzioni che erano dovute e agli sgravi fiscali per questo particolare tipo di contratto.

Proprio per questo motivo la legge da allora ha definito un sistema organico di controlli sull'effettività dell'addestramento e sul reale rapporto tra attività lavorativa e attività formativa, con la previsione di specifiche sanzioni amministrative per l'ipotesi in cui le condizioni previste dalla legge non vengano assicurate. Inoltre, sempre per evitare lo sfruttamento del lavoro del giovane apprendista venne

abbassata la durata massima del contratto, che è diventata di quattro anni, ad eccezione del settore artigiano, mentre in passato era di cinque anni per qualsiasi tipo di attività.

1.3 Norme successive alla riforma della legge Treu

Successivamente furono emanati due decreti ministeriali attuativi dell' art. 16 della legge 196/97, quali dovevano indicare quali fossero i contenuti della formazione esterna. Il DECRETO 8 aprile 1998: prevedeva due tipologie di contenuti: una generale e trasversale che riguardava materie linguistiche, matematiche e gestionali che dovevano impegnare almeno il 35% delle ore previste; l'altra di tipo tecnico-scientifico ed operativo ha un più stretto collegamento con l'attività che veniva svolta sul luogo di lavoro. Il DECRETO 20 maggio 1999: specificava nel dettaglio i contenuti della formazione esterna ed individuava per quanto riguardava la formazione di base, generale e trasversale, quattro aree di contenuto: competenze relazionali; organizzazione ed economia; disciplina del rapporto di lavoro e sicurezza sul lavoro (con particolare attenzione alle misure di prevenzione collettiva); per la formazione a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico, i contenuti, differenziati a seconda delle singole figure professionali, venivano definiti a partire da macro obiettivi: conoscenza dei prodotti e servizi del settore e del contesto aziendale; conoscenza e applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza e utilizzazione delle tecniche e dei metodi di lavoro; conoscenza e utilizzazione degli strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro); Conoscenza delle misure di sicurezza e tutela dell'ambiente di lavoro.

Il DM 28 febbraio 2000 definiva nel dettaglio, la figura del tutore aziendale andando ad istituzionalizzare azioni di formazione che potessero garantire le acquisizioni di competenze per l'esercizio al ruolo di tutore aziendale. Una ulteriore importante novità fu introdotta dalla LEGGE 144/99. L'art. 68 del collegato sul lavoro prevedeva che l'apprendistato venisse considerato come una delle tre strade

per adempiere l'obbligo formativo, accanto al sistema scolastico e alla formazione professionale regionale. Attraverso un sistema modulare, le competenze certificate alla fine di un segmento qualsiasi della formazione professionale, scolastica e dell'apprendistato costituivano dei crediti per il passaggio da un sistema all'altro. La durata della formazione esterna passava per i giovani non ancora maggiorenni da 120 a 240 ore annue.

La CIRCOLARE 1/00 del 5 gennaio 2000 indicava che i contratti di apprendistato erano per le imprese l'unico modo per assumere giovani al di sotto dei 18 anni. Per le altre attività lavorative era necessario che venisse assolto l'obbligo formativo fissato a 18 anni dalla legge 144/99. Il decreto legislativo 345/99, che recepiva la direttiva 94/33 Ce prevedeva infatti la possibilità di assumere minorenni come apprendisti proprio in virtù del carattere formativo di questo rapporto di lavoro. Di significativa importanza è stato il punto 2) in quanto ha disciplinato l'età lavorativa, l'obbligo scolastico e l'obbligo formativo. Sul punto, il decreto legislativo del 4 agosto 1999 n. 345, ha introdotto il principio che l'età minima di ammissione al lavoro non può essere mai inferiore ai 15 anni ed è inoltre subordinata al compimento del periodo di istruzione obbligatoria. Per determinare quindi il limite di età per l'instaurazione di un rapporto di lavoro con minori occorre verificare la sussistenza di due requisiti: il compimento del quindicesimo anno di età e l'avvenuto assolvimento dell'obbligo scolastico.

Il Decreto del Presidente della Repubblica del 12 luglio 2000, n. 257 ha regolamentato l'attuazione dell'art. 68 della legge 144/99 concernente appunto l'obbligo di frequenza di attività formative fino al 18 anno di età.

In particolare l'art.4 ha individuato i soggetti a cui spetta il compito di organizzare iniziative formative e di orientamento per l'assolvimento dell'obbligo di frequenza di attività formative. La CIRCOLARE 9 novembre 2000, n. 77/2000 indicava che, in via transitoria le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano potevano definire i contenuti dei moduli formativi aggiuntivi per i giovani che assolvevano l'obbligo formativo attraverso l'istituto apprendistato. Con DECRETO Interministeriale n. 152/V/2001 si è dato attuazione all'art.5 del D.P.R. n.

257 del 12 luglio 2000 si prevedono finalità, obiettivi e standard minimi di riferimento. Tra le finalità dei moduli formativi aggiuntivi, indicati dall'art.1, vi è stato quello di elevare il livello culturale e professionale dei giovani apprendisti al fine di favorire gli eventuali passaggi nel sistema di istruzione e formazione. Le attività formative di cui all'articolo 1 del decreto hanno perseguito obiettivi articolati in tre aree di competenza: linguistiche, matematiche e informatiche.

Venne stabilito che le competenze acquisite nella formazione esterna e nel luogo di lavoro, venissero misurate sulla base degli indicatori relativi a ciascuna delle aree di competenza individuate. La LEGGE 53/2000, all'art. 2, comma 1, lettera g, ha stabilito che l'apprendistato venisse inserito nel secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e di formazione, nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale di competenza regionale, come istituto mediante il quale potessero essere acquisiti diplomi e qualifiche.⁴

⁴ Tiraboschi M. La riforma dei contratti a contenuto formativo: il nuovo apprendistato e il contratto di inserimento. La riforma del lavoro. Prime interpretazioni e proposte di lettura D. Lgs. Settembre 2003 n. 276

CAPITOLO 2

La disciplina generale dei contratti di apprendistato

2.1 Il contratto di apprendistato oggi

Nel nostro Paese, il tasso di disoccupazione giovanile è molto alto e la scarsa diffusione di sistemi che integrano lo studio con la formazione nonché la difficile transizione scuola-lavoro non facilitano il superamento di questo particolare momento di crisi economico-occupazionale. Dando uno sguardo al resto dell'Unione europea non è difficile accorgersi che la disoccupazione giovanile è minore laddove è diffusa l'alternanza scuola-lavoro che porta ad una più veloce transizione verso il mondo del lavoro. Ma il nostro sistema scolastico non si può certamente definire vicino al mondo lavorativo e, anzi, la nostra scuola non prepara al lavoro ed anche quando cerca di farlo (vedi le scuole professionali) non si preoccupa di soddisfare la domanda di lavoro, aumentando la discrasia tra domanda ed offerta. Tuttavia non si può non evidenziare che le statistiche dimostrano che i Paesi in cui i tassi di disoccupazione giovanile sono più bassi, sono quelli nei quali è maggiormente diffuso il contratto di apprendistato, specialmente di quella particolare tipologia di apprendistato che permette di ottenere una qualifica e/o un diploma professionale, ma anche dell'apprendistato che alterna lo studio ed il lavoro durante gli studi universitari e di specializzazione tecnica superiore. Nonostante tutto il contratto di apprendistato non ha avuto il successo che ci si poteva aspettare, neanche dopo la cd. riforma Biagi (decreto legislativo n. 276/2003) che prevedeva tre forme diverse di apprendistato (apprendistato per il diritto dovere di istruzione e formazione, apprendistato professionalizzante ed apprendistato per l'acquisizione di un diploma universitario o percorsi di alta formazione) ma che aveva delle regole abbastanza complesse, con competenze regionali e statali che si intrecciavano e che hanno portato ad un conflitto durato anche troppo e che non si è mai concluso.

2.1.1 Il nuovo apprendistato come contratto a tempo indeterminato

La semplificazione dell'apprendistato è, per l'appunto, avvenuta con il Testo unico (decreto legislativo n. 167 del 14 settembre 2011), come modificato dalla recente riforma del mercato del lavoro (legge 28 giugno 2012, n. 92, articolo 1, commi da 16 a 19) che, all'articolo 1, comma 1, qualifica il contratto di apprendistato come un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed all'occupazione dei giovani. Quindi, stabilita per legge la finalità della tipologia contrattuale in esame di favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, è stato anche eliminato qualsiasi dubbio che poteva ancora residuare in merito alla qualificazione dell'apprendistato come rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Quindi, adesso come in passato, nel rapporto di apprendistato si riscontra una peculiare struttura in cui si fondono:

1) un ordinario rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dalla reciprocità tra la prestazione lavorativa e la retribuzione;

2) un periodo di formazione finalizzato a fare acquisire all'apprendista le capacità e le conoscenze necessarie affinché questi consegua un titolo di studio o una qualifica professionale.

Quindi il contratto di apprendistato è indubbiamente un contratto a tempo indeterminato ma la sua componente formativa è a tempo determinato, nel senso che deve avere una durata prestabilita. L'unica eccezione a questa regola generale è stabilita dall'articolo 4, comma 5, Decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, che prevede la possibilità di contratti di apprendistato a tempo determinato per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, previa previsione a cura dei contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. D'altra parte, qualsiasi residuale incertezza circa la qualificazione dell'apprendistato come contratto a tempo indeterminato può essere eliminata analizzando la disciplina generale del recesso dal contratto di apprendistato, come stabilita dall'articolo 2, lettere l) ed m). Durante il periodo di formazione che si rammenta è a tempo determinato le parti non possono recedere dal contratto se non per giusta causa o

giustificato motivo e, in caso di licenziamento privo di giustificazione, trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente. Alla scadenza del periodo formativo, le parti possono recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 codice civile. Se nessuna delle due parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo suddetto, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Quindi, in definitiva, il termine del periodo formativo indica esclusivamente la data oltre la quale le parti possono liberamente recedere dal contratto rispettando la normativa sul preavviso. In merito al preavviso si evidenzia che la già citata riforma del mercato del lavoro (legge 28 giugno 2012, n. 92), con l'articolo 1, comma 16, ha modificato l'articolo 2, comma 1, lettera m), del Testo unico prevedendo l'applicazione della disciplina dell'apprendistato anche durante il periodo di preavviso al termine del periodo di formazione.

2.1.2 Le tipologie di Apprendistato

Le tipologie di contratto di apprendistato ammesse dal nuovo Tu sono quattro e cioè:

1. l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
2. l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
3. l'apprendistato di alta formazione e ricerca;
4. l'apprendistato per qualificare o riqualificare professionalmente i lavoratori in mobilità.

Da notare che mentre le prime tre tipologie sono finalizzate, per espressa previsione legislativa (articolo 1, comma 1, Decreto legislativo n. 167/2011), alla formazione ed occupazione dei giovani, la quarta non ha limiti di età e quindi è finalizzata a qualificare e riqualificare lavoratori in mobilità per permettere agli stessi di rientrare nel mondo del lavoro con nuove competenze maggiormente spendibili.

- **APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO** (per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore)

Fascia di età: da 15 anni fino al compimento dei 25 anni.

La principale novità è rappresentata dal fatto che ora è possibile stipulare il contratto non solo nel contesto di percorsi di istruzione e formazione professionale regionali, ma anche con studenti di scuola secondaria superiore, a partire dal secondo anno, per favorire il conseguimento del diploma e l'acquisizione di competenze professionali ulteriori rispetto a quelle previste dal piano formativo scolastico.

La durata del contratto non può essere superiore a:

- 2 anni per gli studenti delle Province autonome di Trento e Bolzano che hanno conseguito il diploma professionale quadriennale e che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato (6, comma 5, D.P.R. n. 87/2010);
- 3 anni per il conseguimento della qualifica e del diploma professionale regionale;
- 4 anni per il conseguimento del diploma professionale quadriennale regionale nonché per gli studenti iscritti al secondo anno (o successivo) di un percorso di istruzione secondaria superiore per l'acquisizione del diploma o di ulteriori competenze tecnico-professionali, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

Il contratto può essere prorogato di ulteriori 12 mesi sia per l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche (dopo un percorso formativo positivo), sia nel caso in cui l'apprendista non abbia conseguito alcun titolo.

La formazione è definita dalle Regioni ovvero, in assenza di regolamentazione regionale, con decreto del Ministero del Lavoro.

Il datore di lavoro deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro.

Per quanto riguarda la retribuzione, il monte ore formativo esterno all'azienda non è retribuito, mentre quello interno all'impresa è remunerato con un importo pari al 10% della retribuzione, salvo diversa previsione della contrattazione collettiva.

Di particolare interesse la disposizione secondo cui costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

E' possibile trasformare il contratto di primo livello in contratto di secondo livello nel rispetto dei limiti temporali previsti.

- **APPRENDISTATO DI SECONDO LIVELLO** (professionalizzante)

Fascia di età: da 18 anni (ovvero 17 in caso di qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005 [istruzione di formazione professionale) a 29 anni e 364 giorni.

La disciplina non ha subito particolari modifiche.

E' finalizzato all'ottenimento di una qualificazione professionale.

Secondo la definizione data dalla norma è determinata dalle parti sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti dai sistemi di inquadramento del personale del CCNL applicato.

La durata del contratto non può essere superiore a 3 anni (ovvero 5 anni per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva).

La formazione di tipo professionalizzante è svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro ed è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda.

- **APPRENDISTATO DI TERZO LIVELLO** (*di alta formazione e ricerca*)

Fascia di età: da 18 anni a 29 anni e 364 giorni.

E' indirizzato ai giovani in possesso di diploma superiore, per conseguire titoli di studio universitari e di alta formazione (master, lauree triennali e specialistiche, dottorati di ricerca) ed ai praticanti per l'accesso alle professioni ordinistiche.

La durata ed i profili formativi sono definiti dalle Regioni e dalle Province autonome di Trento e Bolzano in accordo con le parti sociali, le Università e gli altri istituti formativi e di ricerca.

In assenza di tale regolamentazione è possibile stipulare apposite convenzioni tra i datori di lavoro (o loro associazioni) e gli istituti formativi.

E' necessario stipulare un protocollo tra impresa ed istituzione formativa che disciplini la durata e la modalità della formazione aziendale, nonché il numero di crediti formativi riconoscibili per la formazione svolta presso il datore di lavoro.

La retribuzione è identica a quella per gli apprendisti di primo livello: nessun compenso per le ore di formazione presso gli istituti formativi; per le attività formative aziendali compenso pari al pari al 10% della retribuzione, fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

- **APPRENDISTATO PER I LAVORATORI IN MOBILITA'**

Grande novità del nuovo Tu è la possibilità di assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, ai sensi dell'art. 7, comma 4, Dlgs n. 167/2011. Da notare che, anche a questa tipologia di apprendistato, è applicabile la disciplina generale stabilita nell'articolo 2 del Dlgs n. 167/ 2011 per cui la disciplina del contratto di apprendistato per la qualificazione o riqualificazione professionale dei lavoratori in mobilità è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel rispetto dei principi stabiliti dall'art. 2 stesso. Il richiamo esplicito legislativo a qualificazione o riqualificazione professionale lascia intendere che non sia possibile stipulare un contratto di apprendistato con i lavoratori in mobilità per far svolgere agli stessi mansioni già svolte ma è necessario permettere al lavoratore di acquisire una professionalità nuova e diversa da quella in precedenza posseduta. Tuttavia la prima differenza che emerge rispetto alle altre tipologie di apprendistato è la mancanza di un limite di età per cui l'unico requisito soggettivo richiesto dalla norma è l'iscrizione nelle liste di mobilità.

Cancellazione dalle liste di mobilità In caso di assunzione con contratto di apprendistato, il lavoratore in mobilità dovrebbe essere cancellato dalle liste di mobilità in quanto trattasi di un'assunzione con contratto a tempo indeterminato, e d'altra parte una tale interpretazione è in linea con quanto già specificato a proposito dell'applicazione della normativa sul licenziamento individuale. In caso di mancato superamento del periodo di prova, ai sensi dell'art. 9, comma 7, legge n. 223/1991, il lavoratore potrà essere riscritto al massimo per due volte nella lista di mobilità, analogamente, ai sensi del successivo comma, verrà riscritto nella lista di mobilità anche il lavoratore avviato e giudicato non idoneo alla specifica attività cui l'avviamento si riferisce, a seguito di eventuale visita medica effettuata presso strutture sanitarie pubbliche. Inoltre, si deve ritenere che, ai sensi dell'art. 19, comma 10, DL n. 185/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 2/ 2009, il lavoratore in mobilità perda il diritto al trattamento di sostegno al reddito se rifiuta un lavoro congruo anche se trattasi di contratto di apprendistato.

2.1.3 I Principi del T.U

Il primo dei principi fissati dal nuovo Tu è stabilito dall'art. 2, comma 1, lett. a) che richiede la forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale che deve essere definito, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto. In particolare, con riferimento all'obbligo di forma scritta, si evidenzia che con circolare n. 40 del 14.10.2004 a proposito dell'apprendistato disciplinato dal Dlgs n. 276/2003 il Ministero del lavoro, nel silenzio del legislatore aveva ritenuto che la forma scritta fosse richiesta ad substantiam. Tuttavia, alla luce del nuovo Tu, la mancanza di forma scritta è sanzionata amministrativamente dall'art. 7, comma 2, Dlgs n. 167/2011, che prevede anche l'applicazione della diffida obbligatoria ex art. 13 del Dlgs n. 124/2004, di conseguenza, in mancanza, il datore di lavoro dovrà essere diffidato a regolarizzare

la sua situazione (quindi in pratica a mettere per iscritto il contratto di apprendistato, il patto di prova ed il relativo Pfi).

Per quanto concerne, invece, la richiesta di forma scritta per il patto di prova, si evidenzia che già l'art. 2096 c.c. richiede la forma scritta del patto in questione e che, per lo stesso articolo del codice civile, durante il periodo di prova entrambe le parti possono recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o di indennità; ma se la prova è stabilita per un tempo minimo necessario, la facoltà di recesso non può essere esercitata prima della scadenza fissata. Sempre in virtù dell'art. 2096 c.c., compiuto il periodo di prova, l'assunzione del lavoratore con contratto di apprendistato diviene definitiva e il periodo di prova svolto è computato nell'anzianità di servizio. Infine, relativamente all'obbligo di forma scritta del piano formativo individuale, si evidenzia che per lo stesso è ammessa la possibilità di utilizzare moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali e, soprattutto, la possibilità di redigerlo entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto. In tal modo viene ammessa per legge la possibilità che il piano formativo possa anche essere redatto successivamente all'instaurazione del rapporto di lavoro così da risultare più calzante al singolo apprendista ed all'attività che lo stesso andrà a svolgere all'interno dell'azienda.

2.1.4 La durata minima

La modifica apportata dall'art. 1, comma 16 del mercato del lavoro», all'art. 2 del Dlgs n. 167/2011 ha stabilito la necessità che, fra i principi che gli accordi interconfederali e i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale devono rispettare, sia prevista una durata minima del contratto di apprendistato non inferiore a sei mesi, fatta salva la disciplina del cd. apprendistato stagionale.

2.1.5 Il divieto di retribuzione a cottimo

Il divieto di retribuire a cottimo l'apprendista non è certo una novità; già vietata dall'art. 2131 c.c., la retribuzione a cottimo è stata sempre proibita dalle leggi che nel tempo hanno disciplinato l'istituto dell'apprendistato, proprio perché riferire la retribuzione alla quantità di prodotto lavorato non è certamente compatibile con l'addestramento insito nel contratto de quo: l'apprendista deve essere formato e non può esserlo adeguatamente se la retribuzione è commisurata al risultato dallo stesso prodotto.

2.1.6 Sottoinquadramento e retribuzione in misura percentuale

L'art. 2, comma 1, lett. c), Dlgs n. 167/2011, insieme con la precedente lett. b) (divieto di retribuzione a cottimo), si preoccupa di disciplinare la retribuzione dell'apprendista prevedendo la possibilità per il lavoratore di essere sottoinquadrateo «fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio». Da evidenziare che la nuova disciplina della retribuzione dell'apprendista prevista dal Tu, prevede che il sotto inquadramento fino a due livelli e la retribuzione in misura percentuale siano alternativi, evitando così ogni possibile futura incertezza interpretativa come, invece, era avvenuto in passato, almeno fino alla Finanziaria 2010 (legge n. 191/2009). Chiaramente la materia è regolamentata dagli accordi interconfederali ovvero dai contratti collettivi stipulati a livello nazionale da associazioni datoriali e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Spetterà poi ai datori di lavoro, nel caso in cui i CCNL lascino la scelta agli stessi, optare per l'applicazione del sotto inquadramento che può essere fino a due livelli inferiori ma nulla vieta che possa essere inferiore di un solo livello o per la gradualità della retribuzione, «anche in rapporto all'anzianità di servizio». In merito all'istituto della gradualità della retribuzione si evidenzia infine, che, stante il tenore letterale della norma, la retribuzione dovrebbe crescere in rapporto con l'anzianità dell'apprendista e quindi con il miglioramento delle sue capacità grazie alla formazione che gli sarà impartita.

2.1.7 Il tutor o referente aziendale

La disciplina generale prevede anche la presenza di un tutor o referente aziendale. Da notare che rispetto al passato la norma non prevede più che questa figura abbia formazione e competenze adeguate (vedi Dlgs n. 276/2003) da trasmettere all'apprendista, affiancandolo nello svolgimento dell'apprendistato per tutta la durata

del piano formativo individuale, come la circolare del Ministero del lavoro n. 40/2004 aveva chiarito. La stessa circolare ministeriale rimandava, altresì, alla normativa regionale per la definizione delle specifiche competenze del tutor ma l'attuale art. 2 del Tu rinvia per la disciplina di dettaglio ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi stipulati a livello nazionale da associazioni datoriali e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In questo contesto si vuole, altresì, porre in rilievo come il legislatore abbia associato il tutor ad un referente aziendale che sembra una figura con «significato e rilievo più debole» quasi a voler «confermare la maggior libertà lasciata in materia di formazione aziendale»

Quindi, in definitiva, in assenza di contrattazione collettiva che disciplina la figura ed i compiti del tutor, saranno validi i principi generali di cui al citato decreto ministeriale, per cui quest'ultimo avrà ancora il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e di favorire l'integrazione tra le iniziative esterne all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro.

Sempre in assenza di contrattazione collettiva, o in presenza di contrattazione collettiva molto carente il datore di lavoro potrebbe anche decidere, per evitare problemi di qualsiasi genere, di applicare la disciplina dettata dall'art. 2 del Dm 28.2.2000 in virtù del quale: spetta al tutor esprimere le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte del datore di lavoro; le funzioni di tutore possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa oppure, nel caso di imprese con meno di quindici dipendenti e nelle imprese artigiane, dal titolare dell'impresa stessa, da un socio o da un familiare coadiuvante; il lavoratore designato dall'impresa per le funzioni di tutore deve: a) possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato; b) svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista; c) possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa. Tale requisito non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica; ciascun tutore può affiancare

non più di cinque apprendisti, ferme restando, per le imprese artigiane, le limitazioni numeriche poste dalla legge quadro di settore. Per quanto concerne, poi, le competenze che il tutor deve possedere, il datore di lavoro potrebbe nei suddetti casi sempre per evitare problemi decidere di attenersi all'art. 3 del citato Dm, il quale stabilisce che il tutor deve: conoscere il contesto normativo relativo ai dispositivi di alternanza; comprendere le funzioni del tutore e gli elementi di contrattualistica di settore e/o aziendale in materia di formazione; gestire l'accoglienza e l'inserimento degli apprendisti in azienda; gestire le relazioni con i soggetti esterni all'azienda coinvolti nel percorso formativo dell'apprendista; pianificare e accompagnare i percorsi di apprendimento e socializzazione lavorativa; valutare i progressi e i risultati dell'apprendimento. Sull'argomento si ricorda, inoltre, che il Ministero del lavoro, con l'interpello n. 49/2009 ha escluso la compatibilità del rapporto di associazione in partecipazione con la figura del tutor, ferme restando le specifiche indicazioni dettate al riguardo dalle Regioni o dalla contrattazione collettiva. Infine, si segnala che non è necessaria la presenza costante del tutor, perché, come tra l'altro chiarito con l'interpello n. 9/2008 sempre dal Ministero del lavoro, dall'analisi della normativa vigente non si desume alcun obbligo di affiancamento continuativo e ciò si ricava indirettamente dalla previsione secondo cui «il tutor può seguire fino a 5 apprendisti».

2.1.8 Il finanziamento della formazione

Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. e), del Dlgs n. 167/2011, i percorsi formativi aziendali degli apprendisti possono essere finanziati, anche attraverso accordi con le Regioni: per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali disciplinati dall'art. 118 della legge n. 388/2000, che sono finalizzati a promuovere la formazione professionale continua e possono finanziare in tutto o in parte piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani concordate tra le parti. Per espressa previsione legislativa tali fondi possono essere destinati per misure di formazione a favore degli apprendisti; per il tramite

dei fondi per la formazione e l'integrazione del reddito di cui all'art. 12 del Dlgs n. 276/2003. In merito ai fondi suddetti, si evidenzia che gli stessi sono organismi bilaterali che, grazie alla nuova previsione del Testo unico dell'apprendistato, potranno adesso avere un'importante funzione nella formazione degli apprendisti cosa che in passato non era possibile in quanto proprio gli apprendisti non erano compresi fra i lavoratori per i quali i datori di lavoro pagavano la contribuzione al fondo e, quindi, erano esclusi dalla possibilità di accedere a tale canale formativo.

2.1.9 La proroga del contratto di apprendistato

Il nuovo Tu disciplina anche i casi in cui è ammissibile il prolungamento del periodo di apprendistato e cioè in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva. In tal modo è stata data una soluzione legislativa ad una questione a lungo dibattuta che era comunque stata risolta dalla contrattazione collettiva, dalla giurisprudenza ed anche dal Ministero del lavoro che, con l'interpello n. 17/2007 richiamando la sua circolare n. 196 del 4.3.1959 e la sua nota del 24.12.1981, nonché la sentenza della Cassazione, sez. lavoro, n. 6134 del 12.5.2000 aveva ritenuto cause in grado di giustificare la proroga del contratto di apprendistato, la malattia, l'infortunio, la chiamata alle armi e la sospensione dal lavoro, purché superiori al mese in quanto le interruzioni del rapporto inferiori al mese sarebbero «ininfluenti rispetto al computo dell'apprendistato, perché di fatto irrilevanti rispetto al pregiudizio dell'addestramento». In particolare, poiché la citata sentenza della Cassazione aveva ritenuto che la proroga contrattuale non operasse per un periodo di tempo non inferiore a quello ritenuto congruo dalla contrattazione collettiva, con riferimento specifico alla malattia, la Direzione generale dell'attività ispettiva aveva sostenuto che il contratto di apprendistato non andasse prorogato e il periodo di malattia di breve durata, come evento singolo (o come sommatoria di una pluralità di brevi periodi), non dovesse essere considerato influente nell'ipotesi in cui tale specifica indicazione fosse espressamente prevista dalla fonte contrattuale applicata. Tuttavia, in mancanza di disciplina contrattuale espressa, il Ministero

riteneva di dover continuare a far riferimento alla prassi amministrativa, considerando «breve» il periodo di malattia dell'apprendista inferiore al mese.

2.2 L'intervento della contrattazione collettiva e la stabilizzazione

Fra la disciplina generale, l'art. 2, comma 1, Dlgs n. 167/2011, stabilisce alla lett. i) la possibilità, per gli accordi interconfederali ovvero per i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni datoriali e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di fissare forme e modalità per la conferma in servizio al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato «fermo restando quanto previsto dal comma 3 del presente articolo» che, per l'appunto, disciplina i limiti quantitativi per l'assunzione degli apprendisti. Dal tenore letterale della norma si evince che i limiti quantitativi siano un limite non superabile, neanche dalla contrattazione collettiva che potrà stabilire clausole che possiamo definire di «stabilizzazione», ma senza superare i limiti numerici previsti dal comma 3 dell'art. 2. Tali clausole potranno quindi solo imporre ai datori di lavoro di far proseguire a tempo indeterminato un minimo di contratti di apprendistato per poter effettuare l'assunzione di nuovi apprendisti. D'altra parte, così facendo, il legislatore ha soltanto preso atto di quanto già stabiliscono molti contratti collettivi e ne ha ammesso la possibilità ex lege.

2.2.1 Contribuzione Inps e assicurazione Inail

Il motivo principale per cui il più efficace contratto per l'inserimento al lavoro dei giovani è quello dell'apprendistato è da ricercare proprio nel sistema contributivo agevolato, che da sempre ha invogliato i datori di lavoro ad assumere con tale tipologia contrattuale nonostante le particolari attenzioni che lo svolgimento di tutto il rapporto formativo richiede. I più ricorderanno che prima del 2007 per l'apprendista vigeva la disciplina previdenziale stabilita dalla legge n. 25/1955 consistente nel versamento delle famose «marche settimanali» di importo esiguo per il settore artigiano, nonché ricorderanno la successiva modifica avvenuta ad opera della Finanziaria per il 2007 (legge n. 286/ 2006), che all'articolo 1, comma 773 ha

introdotto significative modifiche contributive e previdenziali in materia di apprendistato. Con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2007, infatti, la norma ha previsto la rideterminazione della contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani, nella misura complessivamente pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Con la medesima decorrenza, ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono state, altresì, estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia, secondo la disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati (circolari Inps n. 22 del 23 gennaio 2007 e n. 43 del 23 gennaio 2007).

2.2.2 Sanzioni contributive in caso di inadempimento formativo

Gli incentivi contributivi non spettano quando il datore di lavoro non ottempera agli obblighi di formazione, ed in tal caso egli è l'unico responsabile dell'inadempimento. Il comma 1 dell'articolo 7 del nuovo Tu dispone, infatti, in caso di inadempimento nell'erogazione della formazione, di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità contrattuali, il pagamento della differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione. La previsione sanzionatoria prevista per la mancata erogazione della formazione per gli apprendisti, è del tutto simile a quanto già previsto dall'articolo 53 del decreto legislativo n. 276/2003 (così come modificato dal decreto legislativo n. 251/2004), abrogato definitivamente a far data dal 26/4/2012. La circolare ministeriale dell'11 novembre 2011 interviene sull'argomento chiarendo che il legislatore ha stabilito un duplice requisito ai fini della sanzionabilità: a) esclusiva responsabilità del datore di lavoro; b) il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi. Per la mancata formazione o l'incompletezza riscontrata anche prima del termine del periodo formativo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nella circolare n. 29 dell'11.11.2011, indica le possibili soluzioni a disposizione degli Organi di vigilanza. In caso di

verifica ispettiva, qualora relativamente al rapporto di apprendistato in corso di esecuzione, emerga un inadempimento nell'erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, gli organi di vigilanza adotteranno 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 sostanza, nel caso in cui venga accertata una carenza formativa e il termine del periodo di apprendistato sia ancora lontano, il datore di lavoro sarà invitato a completare la formazione entro un termine prestabilito, con la conseguente modifica del piano formativo individuale allo scopo di realizzare il percorso formativo previsto dalle disposizioni normative, entro il termine di durata del contratto. La conseguenza della mancata ottemperanza alla disposizione impartita comporterà una sanzione amministrativa da euro 515,00 a euro 2.580,00, così come previsto dall'articolo 11, comma 1 del Dpr n. 520/1955.

Nel caso infine non rimanga tempo necessario al recupero della mancata formazione, il periodo formativo dovrà essere prorogato così come accade per i periodi di malattia o di assenze non volontarie superiore ai trenta giorni ai sensi della lettera h) del comma 2 dell'articolo 2 dello stesso decreto e secondo le regole stabilite da ciascuna contrattazione collettiva. Contro le disposizioni impartite è ammesso ricorso entro quindici giorni, al direttore della Direzione provinciale del lavoro, il quale decide entro i successivi quindici giorni. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione, il ricorso si intende respinto. Il ricorso non sospende l'esecutività della disposizione. La circolare ministeriale distingue le sanzioni a seconda delle diverse tipologie di apprendistato:

- 1) **apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale**: il datore di lavoro è sanzionato qualora non consenta al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni all'azienda previsti dalla regolamentazione regionale e non effettui la parte di formazione interna eventualmente prevista dalla Regione stessa;
- 2) **apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere**: il datore di lavoro è sanzionato qualora non consenta al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni all'azienda finalizzati all'acquisizione di competenze di base e trasversali

e/o non metta in atto la formazione interna che, secondo il Testo unico, è «svolta sotto la responsabilità dell'azienda»;

- 3) **apprendistato di alta formazione e apprendistato di ricerca**: la sanzione scatta se il datore di lavoro non consente al lavoratore di seguire i percorsi formativi anche esterni all'azienda previsti dalla regolamentazione regionale.

2.3 Inosservanza dei principi normativi

Sono previste quattro ipotesi di violazione delle disposizioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 2, comma 1: a) la forma scritta del contratto; b) divieto di retribuzione a cottimo; c) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio; d) presenza di un tutore o referente aziendale. In caso di inosservanza di tali principi il datore di lavoro è punito con una sanzione amministrativa pecuniaria da 100,00 a 600,00 euro e in caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria varia da 300,00 a 1.500,00 euro

2.4 Il trattamento di malattia dell'apprendista

La nuova disciplina del contratto di apprendistato, come riformulata nel nuovo Tu, ha riconfermato l'applicazione delle norme su previdenza e assistenza di cui gode questa categoria di lavoratori tra cui l'assistenza economica di malattia con le stesse modalità prevista per gli altri lavoratori. La categoria degli apprendisti ha fatto il suo ingresso nella tutela per la malattia a seguito dell'entrata in vigore della legge n. 296 del 27 dicembre 2006 la quale ha esteso ai soggetti operanti in qualsiasi settore di attività assunti con contratto di apprendistato, le prestazioni economiche di malattia per gli eventi morbosi insorti a partire dal 1° gennaio 2007. La legge finanziaria per

l'anno 2007 ha dunque introdotto due rilevanti modifiche alla disciplina dell'apprendistato. Con il comma 773 dell'articolo 1 della legge n. 296/2006, sono state inserite alcune modifiche relativamente alla contribuzione ed alle prestazioni previdenziali che corrispondono a un ampliamento delle tutele assistenziali a favore dei contratti formativi. Per quanto concerne l'ambito di applicazione della tutela economica della malattia, si precisa che essa opera per tutti gli apprendisti, indipendentemente dal settore di attività e della qualifica funzionale al cui conseguimento l'apprendistato è finalizzato. La prima delle innovazioni ha determinato un aumento della contribuzione al 10% da calcolarsi sull'imponibile previdenziale di tutti gli apprendisti (in modalità progressiva per le aziende fino a 9 dipendenti) mentre la seconda novità ha riguardato il trattamento economico dell'indennità di malattia. Dall'1.1.2007 gli apprendisti sono rientrati in pieno nel diritto all'indennità di malattia erogata dall'Inps secondo la disciplina generale prevista per gli altri lavoratori subordinati oltre al riconoscimento della contribuzione figurativa secondo le istruzioni operative fornite dall'Inps nella circolare n. 43 del 21 febbraio 2007; si è trattato sostanzialmente di un'estensione sic et simpliciter della disciplina generale. Il diritto alla prestazione sorge dalla data di effettivo inizio del rapporto di lavoro e permane per tutta la sua durata, protraendosi per un ulteriore periodo pari a 60 giorni successivo alla cessazione o sospensione del rapporto di lavoro.

2.5 Gli ammortizzatori sociali per gli apprendisti sospesi o licenziati

In riferimento all'ambito dei lavoratori aventi diritto al trattamento di integrazione salariale ordinaria e straordinaria, deve essere evidenziato che entrambi gli istituti escludono la categoria degli apprendisti. Nonostante la disciplina del contratto di apprendistato sia stata riformulata nel nuovo Tu e sia stata riconfermata l'applicazione delle norme su previdenza e assistenza di cui gode questa categoria di lavoratori (assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, contro le malattie, contro l'invalidità e vecchiaia, maternità e assegni familiari), si noti come rimane esclusa la possibilità per gli stessi di fruire della disoccupazione,

possibile oggi solamente in deroga alle leggi vigenti. Gli apprendisti, infatti, seppure esclusi dai trattamenti della Cassa integrazione sia ordinaria che straordinaria, possono comunque ancora beneficiare della Cig in deroga. Il c. 1 dell'art. 19, lett. c)(1) del decreto legge n. 185/2008 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 2/2009 e successive modifiche, ha stabilito che «le risorse finanziarie destinate agli ammortizzatori sociali in deroga alla normativa vigente possono essere utilizzate con riferimento ai lavoratori subordinati a tempo indeterminato e determinato, agli apprendisti e ai lavoratori somministrati» prevedendo quindi l'estensione, in via sperimentale, a far data dal 1° gennaio 2009, un trattamento pari all'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali per i lavoratori assunti con qualifica di apprendista. I lavoratori in possesso della qualifica di apprendista in caso di licenziamento possono, anche per il 2012, presentare domanda di ammortizzatori in deroga. È stato infatti previsto un trattamento analogo all'indennità di disoccupazione in caso di sospensioni dell'attività per crisi aziendali od occupazionali o in caso di licenziamento per un periodo massimo di 90 giorni complessivo per tutto il rapporto di apprendistato, anche in forma frazionata nell'intero periodo di vigenza del contratto di apprendistato ovvero per un numero minore di giornate, qualora il contratto scada prima della durata massima dell'indennità. Tale trattamento salariale sarà operativo solo subordinatamente all'intervento integrativo pari almeno alla misura del venti per cento dell'indennità stessa a carico degli enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva.

2.6 Gli adempimenti del datore per l'assunzione dell'apprendista

Tutti i datori di lavoro che procedono all'assunzione di un lavoratore apprendista, il cui limite massimo di età, con esclusione dei lavoratori assunti in mobilità per i quali non esiste limite, è stato fissato in 29 anni e 364 giorni, devono darne apposita comunicazione al Centro per l'impiego entro le 24 ore precedenti l'inizio della prestazione lavorativa, tramite il modello UniLav, con le modalità già previste per la generalità dei lavoratori. Con l'entrata a regime della nuova disciplina sull'apprendistato e a seguito della confermata definizione del contratto di

apprendistato come contratto a tempo indeterminato, si è reso necessario adeguare anche i modelli UniLav, nella parte che interessa la comunicazione dei rapporti con tali lavoratori, sia in riferimento alle variazioni del personale già in forza al 25.4.2011, sia per quello assunto successivamente all'entrata in vigore del nuovo Tu sull'apprendistato.

Nel riquadro riservato alla cessazione del rapporto di lavoro inoltre si legge che: per i rapporti di apprendistato instaurati a far data dal 25 ottobre, la data «fine rapporto» resta obbligatoria, ma si intende come data fine periodo formativo. Nel quadro «trasformazione» invece è indicato che: «L'obbligo di comunicazione della trasformazione da contratto di apprendistato a contratto a tempo indeterminato permane per i contratti in essere alla data di entrata in vigore del Tu (25 ottobre 2011). I contratti di apprendistato instaurati secondo il Tsto unico non sono soggetti alla comunicazione di trasformazione. Per essi la data “fine rapporto” si intende come data di fine periodo formativo».

2.7 I Fondi paritetici Interprofessionali

Investire nella formazione rappresenta un tassello importante nella costruzione di un'economia della conoscenza. In una strategia di **Lifelong Learning**, la formazione continua eleva la qualità dei saperi e delle competenze dei lavoratori e delle organizzazioni.

Il **valore della formazione** è duplice. Da un lato rappresenta un modo un accrescimento personale del lavoratore che aumenta le sue competenze oppure le reindirizza in settori diversi, aumentandone anche la capacità di ricollocazione nel mondo del lavoro. Dall'altro, la formazione ha un impatto immediato nelle aziende, ampliando il *know how* a disposizione e accrescendone quindi la produttività.

Per agevolare le imprese ad investire nella formazione, il **Fondo Sociale Europeo** mette annualmente a disposizione un budget per supportare economicamente le imprese. Tali risorse sono gestite principalmente dai Fondi interprofessionali bilaterali creati dalle parti sociali.

I Fondi Paritetici Interprofessionali nazionali per la formazione continua sono organismi di natura associativa promossi dalle organizzazioni di rappresentanza delle Parti Sociali attraverso specifici Accordi Interconfederali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Possono essere istituiti Fondi Paritetici Interprofessionali per ciascuno dei settori economici dell'industria, dell'agricoltura, del terziario e dell'artigianato; gli Accordi Interconfederali possono prevedere l'istituzione di Fondi anche per settori diversi, nonché la costituzione di un'apposita sezione per la formazione dei dirigenti.

Tramite il Decreto Direttoriale del 17 dicembre 2014, è stata adottata l'ultima versione del Regolamento nazionale che recepisce il Regolamento (UE) n.651/2014. Nel provvedimento sono individuati quali finanziamenti alla formazione interprofessionale sono ammissibili in base alle indicazioni comunitarie tramite il Decreto Direttoriale del 17 dicembre 2014, è stata adottata l'ultima versione del Regolamento nazionale che recepisce il Regolamento (UE) n.651/2014. Nel provvedimento sono individuati quali finanziamenti alla formazione interprofessionale sono ammissibili in base alle indicazioni comunitarie

CAPITOLO 3

L'apprendistato nelle normative nazionali

Come anticipato, il d.lgs. 167/2011 affida alle Regioni e alle Province Autonome la regolamentazione dell'offerta pubblica relativa alla formazione di base e trasversale, interna o esterna all'azienda. Alla data del 30 novembre 2012 quasi tutte le Regioni hanno adottato la disciplina per l'attuazione dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere, recependo la nuova normativa contenuta nel Testo Unico. Manca all'appello – come si rileva anche dalla cartina riportata – la Provincia Autonoma di Trento, dove comunque è in corso la concertazione a livello territoriale e intanto è stata apportata una modifica al Documento degli interventi di politica del lavoro 2011-2013 inserendo la possibilità di finanziare gli interventi di formazione di base e trasversale per gli apprendisti assunti a partire dal 25 aprile 2012.

I provvedimenti emanati dalle diverse amministrazioni per l'implementazione dell'art. 4 del TUA - riportati in allegato al presente Rapporto di monitoraggio - sono vari, per numerosità e natura: - per alcune Regioni l'implementazione dell'apprendistato professionalizzante è stata operata attraverso un unico provvedimento, ad esempio di approvazione di un'intesa con le Parti sociali (Sicilia) o di portata più ampia, contenente anche la definizione degli standard di contenuto per l'offerta formativa pubblica (Abruzzo); per altre, i provvedimenti già emanati per disciplinare il nuovo dispositivo e dare avvio all'offerta formativa di base e trasversale sono invece numerosi; - in alcuni casi si è ritenuto di operare attraverso l'emanazione di una legge regionale, generalmente di modifica a un precedente provvedimento d'implementazione dell'art. 49 del d.lgs. n. 276/03; più spesso e con tempi più contenuti si è invece proceduto all'implementazione del nuovo dispositivo attraverso atti amministrativi di Giunta, emanati comunque a partire da un Protocollo d'intesa con le Parti sociali.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 5 del d.lgs. n. 167/2011, le Regioni hanno regolamentato l'offerta pubblica di formazione di base e trasversale generalmente con riferimento ai seguenti elementi: - articolazione dell'impegno di formazione di

base in relazione all'età e al titolo di studio dell'apprendista; - modalità di attuazione della formazione esterna pubblica; - eventuale possibilità di erogare la formazione di base e trasversale all'interno dell'impresa, anche in raccordo con i Fondi paritetici interprofessionali e/o altri Enti bilaterali; - definizione degli standard di contenuto; - individuazione delle modalità di certificazione della formazione, eventuale registrazione sul Libretto formativo del cittadino. In aggiunta agli elementi elencati, spesso si riscontrano nelle regolamentazioni regionali disposizioni relative alla predisposizione del Piano Formativo Individuale, alle caratteristiche e alla formazione per i tutor aziendali, ad eventuali servizi aggiuntivi che si offrono alle imprese a supporto della formazione in apprendistato. Infine, un'attenzione che si riscontra in tutti quei territori nei quali era avviato e consolidato un sistema di offerta pubblica di formazione ai sensi del d.lgs. n. 276/03 riguarda la definizione delle modalità di transizione al nuovo regime, con riferimento soprattutto agli apprendisti assunti fino alla data del 25 aprile 2012. Il TUA stabilisce che le 120 ore di formazione di base e trasversale possano essere "calibrate" rispetto all'età e al titolo di studio dell'apprendista. La maggior parte delle Regioni ha previsto un'articolazione del monte ore la cui durata è inversamente proporzionale al livello d'istruzione degli apprendisti, come nell'esempio che segue: - 120 ore per gli apprendisti in possesso del solo diploma di scuola secondaria di primo grado o privi di titolo di studio; - 80 ore per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica o diploma professionale, o diploma di scuola secondaria di secondo grado; - 40 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o di altri titoli di livello terziario. Non tutte le Regioni hanno stabilito gli stessi criteri in termini di ore. Ad esempio, nelle Marche, gli apprendisti in possesso di qualifica o di un titolo di scuola media superiore dovranno svolgere 100 ore di formazione, mentre gli apprendisti in possesso di laurea o di altri titoli di livello terziario ne svolgeranno 80. In Toscana, invece, gli apprendisti in possesso di una qualifica o di un diploma svolgeranno 90 ore complessive di formazione e coloro che hanno un diploma di scuola secondaria di secondo grado di durata quinquennale o di laurea, ne svolgeranno complessivamente 60. Ulteriori riduzioni dell'impegno per la formazione di base e trasversale fanno

invece riferimento al riconoscimento di “crediti” per aver già partecipato ad altre iniziative di formazione. Ad esempio, in Piemonte la formazione è ridotta di 4 ore per gli apprendisti in possesso di crediti formativi permanenti sulla sicurezza; in Basilicata i giovani in possesso di un certificato di qualifica regionale o di un titolo rilasciato nell’istruzione e formazione professionale non sono tenuti a frequentare la formazione di base e trasversale.

L’offerta formativa pubblica è, di regola, affidata a strutture generalmente accreditate per la macro tipologia “formazione continua”, individuate in esito a procedure di evidenza pubblica. In 17 realtà, se pressoché tutte le Regioni che hanno disciplinato l’apprendistato professionalizzante ex d.lgs. n. 167/2011 hanno definito norme generali per l’attuazione dell’offerta formativa pubblica, solo alcune hanno anche dato avvio alle relative procedure attraverso specifici Avvisi. Si tratta per lo più di quelle amministrazioni dove era già operativa un’offerta consolidata, che talora viene reindirizzata per rispondere anche al fabbisogno degli apprendisti assunti ex TUA. Molte Regioni hanno regolamentato la formazione prevedendo la possibilità di percorsi sia esterni che interni, spesso ripartiti in forma modulare a seconda dei temi. Nel caso del Friuli, ad esempio, sono previsti percorsi esterni all’azienda, erogati da soggetti formativi accreditati e individuati attraverso una procedura di selezione pubblica; i percorsi sono divisi in tre moduli, da 40 ore ciascuno, da realizzarsi durante la prima annualità o in due annualità (40 ore nel corso della prima e 80 nel corso della seconda annualità). Altre Regioni, come il Lazio, organizzano la formazione esterna in un catalogo di moduli formativi e trasversali, la cui erogazione spetta ai soggetti accreditati nel sistema regionale della formazione continua, con il concorso dei finanziamenti pubblici, nei limiti delle risorse disponibili. La Regione Veneto sviluppa un’articolazione dei moduli formativi della durata di 40 ore ciascuno, che possono essere combinati in funzione della durata e delle esigenze dell’impresa e dell’apprendista. La formazione viene erogata secondo la modalità learning week, che prevede percorsi di 5 giornate lavorative consecutive, ciascuna della durata di 8 ore, anche in modalità residenziale. La legge regionale della Puglia stabilisce che la durata della formazione per l’acquisizione di competenze di base e

trasversali è pari a sessanta ore per il primo anno, quaranta ore per il secondo anno e venti ore per il terzo anno di apprendistato.

Nel definire le modalità di implementazione dell'offerta di formazione di base e trasversale, le Regioni hanno individuato le aree di contenuto rispetto alle quali erogare la formazione. Generalmente, tali contenuti "recuperano" le indicazioni "tradizionali" della formazione per gli apprendisti (cfr. DM n. 179/1999), che vengono integrati con i contributi più recenti in materia di competenze chiave per l'apprendimento permanente, di cui alla raccomandazione 2006/962/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006. In alcuni casi, viene esplicitato il raccordo con il sistema regionale degli standard, come pre-requisito per la certificazione degli apprendimenti in esito ai percorsi. In Lombardia, ad esempio, per la declinazione dei contenuti della formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali, vengono utilizzate le corrispondenti sezioni del Quadro Regionale degli Standard Formativi (QRSP) e le eventuali ulteriori competenze (di base e trasversali) del profilo di riferimento (individuato a seguito dell'allineamento dei profili formativi contrattuali con il QRSP), afferenti la sicurezza nell'ambiente di lavoro, l'organizzazione ed la qualità aziendale, le relazioni e la comunicazione in ambito lavorativo, i diritti e i doveri del lavoratore e dell'impresa. Le stesse aree di contenuto sono considerate basilari per tutti gli apprendisti dalla Regione Piemonte, che prevede l'erogazione di due unità formative: "Adottare comportamenti sicuri sul luogo di lavoro – 16 ore" e "Organizzazione e qualità aziendale, relazione e comunicazione, diritti e doveri del lavoratore e dell'impresa – 24 ore". Inoltre, in Piemonte, per gli apprendisti in possesso di licenza media e di qualifica/diploma dovranno essere erogate ulteriori unità formative coerenti con le competenze chiave identificate dalla raccomandazione del Parlamento europeo del 18/12/2006. In Emilia Romagna, l'offerta formativa ha assunto come riferimento principale il Sistema Regionale delle Qualifiche (SRQ) e gli standard professionali ivi definiti. In Toscana, i contenuti formativi possono essere diversificati in base al livello di competenze possedute dagli apprendisti e agli

obiettivi di apprendimento espressi negli Accordi/CCNL sull'apprendistato, coerentemente a quanto definito nei PFI.

3.1 L'Apprendistato nella Regione Lazio

La Regione Lazio ha approvato con delibera n.41 del 3/02/2012 le Disposizioni in materia di formazione nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere in attuazione di quanto previsto dal Testo Unico dell'Apprendistato (D.Lgs 167/2011), entrato in vigore dal 25 ottobre 2011.

A seguito dell'approvazione della stessa ed ai sensi della L.R. 12 del 13 agosto 2011, art.1 co.128 e del D.Lgs 167/2011 art.7 co.6, cessa di operatività la precedente normativa regionale (L.R. 9 /2006 e R.R. 7/2007), emanata in attuazione del D.Lgs 276/03, fermo restando la fase di transizione prevista dal Testo Unico (D.Lgs 167/2011 art.7 co.7), durante la quale i CCNL sono chiamati ad adeguarsi alle nuove disposizioni in materia di apprendistato.

La Regione Lazio ha disciplinato il sistema dell'offerta formativa regionale finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, definendo le modalità di erogazione nonché il monte ore complessivo da svolgere nel periodo di durata del contratto.

L'offerta formativa regionale può essere erogata in modalità interna o esterna all'azienda. Per formazione interna si intende la formazione definita dalla Regione Lazio e svolta sotto la responsabilità dell'azienda. Per formazione esterna si intende la formazione definita e finanziata dalla Regione Lazio, nei limiti delle risorse economiche disponibili ed erogata da enti accreditati nel sistema regionale per la formazione continua.

L'articolazione delle ore previste è determinata in moduli di 40 ore per ciascun anno di durata del contratto, per un totale di 120 ore nel triennio, con la possibilità di una riduzione del monte ore complessivo in relazione all'età ed alle competenze dell'apprendista, oppure di anticipare nel corso di ogni anno le attività formative relative alle successive annualità.

L'Assessorato al lavoro e formazione della Regione Lazio ha approvato l'Avviso Pubblico per l'Individuazione di soggetti interessati ad erogare interventi di formazione di base e trasversale di cui alla DGR n. 41 del 3/02/2012 nell'ambito di contratti di apprendistato professionalizzante o di mestiere ex art. 4 del D.Lgs 167/2011.

L'Avviso regionale sostiene l'erogazione della formazione per le competenze di base e trasversali nell'ambito dei contratti di apprendistato professionalizzante o di mestiere realizzati ai sensi del nuovo Testo Unico Apprendistato (Dlgs. 167/2011). Gli Enti interessati ad attivare l'offerta definita dal catalogo regionale relativo alla formazione per le competenze di base e trasversali, possono proporre edizioni formative accedendo alla piattaforma **S.APP Nuovo Apprendistato** attraverso le credenziali di accreditamento e scegliere uno o più tra i moduli presenti nel catalogo stesso.

CAPITOLO 4

Il futuro è nell'apprendistato

Come è noto, in questo periodo di riforma del mercato del lavoro, si parla molto del contratto di apprendistato come leva per inserire i giovani in azienda: l'obiettivo del governo è quello di incentivare questa forma contrattuale, per farla diventare la modalità principale di inserimento nel mondo del lavoro.

L'apprendistato dovrebbe diventare uno strumento strategico per la creazione di nuove opportunità per i giovani fin dall'inizio del percorso, essendo lo stesso, frutto di un accordo in cui l'impresa e l'Università, pur mantenendo la propria identità e i rispettivi ruoli, collaborano in modo 'intelligente'.

In questo senso la formazione non può più essere vista solo come un costo per l'impresa, ma deve essere pensata come una opportunità, una occasione di apprendimento, piuttosto che un investimento senza ritorno.

Si promuove in questa direzione l'idea di una Bildung caratterizzata da una dimensione dinamica, dallo sviluppo e dall'evoluzione dei saperi e dal concetto di persona in grado di muoversi attraverso i nodi del sapere stesso.

Il mondo di oggi non ci permette infatti, di restare chiusi e legati a campi scientifici distinti.

Edgar Morin (2001) sostiene che la vita non conosce confini disciplinari. E' importante allora credere nella contaminazione, nello scambio e nella collaborazione tra i diversi settori e ambiti che si integrano conferendo valore aggiunto alle conoscenze e alle esperienze delle persone.

La formazione stessa dovrebbe, grazie a collaborazioni più solide con il mondo dell'impresa, acquisire maggiore credibilità nei confronti dell'impresa stessa sforzandosi di proporre soluzioni di miglioramento e di crescita, realizzando una puntuale analisi dei fabbisogni e dei bisogni che il mercato del lavoro ci sta ponendo come urgenze da affrontare in un momento di crisi come il presente, attraverso un dialogo costruttivo e di valore. Un buon piano di formazione necessita di un'analisi preliminare: questa è costituita da attività di raccolta di

informazioni e di analisi organizzativa, al fine di definire quali siano le conoscenze che devono essere trasmesse e le competenze da sviluppare nei lavoratori.

Una idea di formazione che guardi avanti, anticipando percorsi del futuro, che non seguano l'idea del massimo profitto, ma di una produzione di valore e di qualità.

La visione strategica da sostenere allora potrebbe essere quella di proporre percorsi dotati di ricchezza di linguaggi, punti di vista ed esperienze che di volta in volta si studiano e si realizzano.

La Scuola e l'Università dovrebbero essere concepite come un momento di partenza e non come un punto di arrivo, in cui l'apprendistato rappresenta o dovrebbe rappresentare un continuum nella formazione del giovane che vuole entrare nel mondo del lavoro, anche questo concepito come esperienza di formazione e di sviluppo.

E' in quest'ottica che si sviluppa l'iniziativa di Your first EURES job.

4.1 Your first EURES job

L'obiettivo di Your first EURES job è di aiutare giovani di età compresa tra **18-35 anni** di nazionalità di uno dei **28 Stati UE + Islanda e Norvegia** a trovare un impiego (posto di lavoro, tirocinio o apprendistato) in un altro paese dell'UE. Esso inoltre aiuta i **datori di lavoro** a trovare la **forza lavoro che desiderano** destinata alle posizioni difficili da occupare.

L'iniziativa, cofinanziata dall'Unione Europea e coordinata dal Ministero del Lavoro, vede la collaborazione di 9 Ministeri del Lavoro Europei (Croazia, Cipro, Repubblica Ceca, Francia, Germania, Irlanda, Italia, Portogallo, Spagna) insieme alla Città Metropolitana di Roma Capitale ed un ampio network di partner associati.

4.1.1 I servizi di “ Your First Eures Job”

- Supporto pre-placement: rivolto alle imprese per identificare i loro reali bisogni e definire le offerte di lavoro; rivolto ai giovani in cerca di occupazione per registrarsi sulla piattaforma;
- Servizi di reclutamento e matching;
- Benefici finanziari: rivolti ai giovani in cerca di occupazione per far fronte alle spese di viaggio e consentire loro di partecipare a colloqui di lavoro e trasferirsi in altri paesi UE per un'opportunità di impiego. Rivolti alle imprese che sottopongono un “integration programme” per i giovani recentemente assunti;
- Corsi di lingua o altri tipi di formazione per candidati pre-selezionati;
- Supporto per il riconoscimento delle qualifiche dei candidati pre-selezionati;
- Tutoraggio per tirocinanti ed apprendisti.

Per partecipare all'iniziativa e beneficiare dei servizi di reclutamento e supporto, si deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

Candidati:

- Nazionalità di uno dei 28 paesi membri dell'UE + Islanda e Norvegia;
- Età compresa tra i 18-35 anni;
- Legalmente residenti in uno dei 28 paesi membri dell'UE + Islanda e Norvegia;
- Essere alla ricerca di un lavoro/tirocinio/apprendistato in uno dei 28 paesi membri dell'UE + Islanda e Norvegia

Datori di lavoro:

- Organizzazioni di grandi dimensioni o PME (piccole e medie imprese) con sede in uno dei 28 paesi membri dell'UE + Islanda e Norvegia

Impiego:

- Contratto della durata minima di 6 mesi, impiego full-time o part-time (con un monte ore minimo non inferiore al 50% dell'equivalente full-time);
- Sede in uno dei 28 paesi membri dell'UE + Islanda e Norvegia diverso dal paese di residenza del candidato;
- Essere conforme alla legislazione nazionale in materia di lavoro e protezione sociale ed assicurare protezione e benefici adeguati;
- Assicurare retribuzione e contratto scritto;
- Per apprendistato e tirocinio: fornire gli strumenti per l'apprendimento e la formazione di specifiche abilità sul posto di lavoro con relativo rilascio di certificato/dichiarazione che attesti l'effettiva acquisizione di competenze e abilità alla fine dell'incarico.

YfEj copre tutti i 28 paesi membri dell'UE + Islanda e Norvegia:

Austria, Belgio, Bulgaria, Croazia, Cipro, Repubblica Ceca, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Ungheria, Islanda, Irlanda, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Norvegia, Polonia, Portogallo, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia, Paesi Bassi, Regno Unito.

4.1.2 Perché “ The first Eures Job”?

Lo schema YfEj intende fornire ai giovani un'esperienza di lavoro e formazione.

Il Programma è innanzitutto uno degli strumenti sviluppati dalla Commissione Europea per contrastare il fenomeno della disoccupazione in Europa, aiutando i giovani ad acquisire esperienza lavorativa in altri Stati membri.

Your first EURES job inoltre si fonda sull'idea secondo la quale la mobilità professionale è sempre una fonte di potenziamento e crescita per tutti gli attori coinvolti: il lavoratore mobile esposto a nuove esperienze culturali, personali e professionali e l'azienda che trae vantaggio da uno staff multiculturale caratterizzato da approcci diversi e complementari nonchè da un know-how ed una storia

professionale unici. La circolazione delle persone significa circolazione delle culture, delle menti, delle idee e porta ad una contaminazione positiva tra i lavoratori e i cittadini europei.

La mobilità è altresì una delle misure promosse dalla Commissione Europea per rafforzare la cittadinanza europea, fortificando il senso di appartenenza ad una società comune e limitando gli stereotipi ed i fenomeni di razzismo. La mobilità professionale consente la costruzione di una cittadinanza basata sulla reciproca conoscenza e sulla condivisione della vita quotidiana.

4.1.3 L'apprendistato nell'iniziativa “ The First eures Job”

YfEj permette adesso di cercare anche contratti di apprendistato.

Come per i posti di lavoro tradizionali, vengono forniti una serie di servizi (reclutamento, aiuti finanziari, formazione linguistica, riconoscimento delle qualifiche).

Però, al fine di usufruire dei servizi offerti da YfEj, il contratto di apprendistato deve rispondere ad alcune condizioni aggiuntive. In particolare i datori di lavoro che decidono di assumere un apprendista attraverso YfEj devono:

- Prevedere una formazione on-the-job volta a rafforzare le competenze del apprendista;
- Fornire assistenza e tutoraggio professionali validi durante l'intero corso del apprendistato;
- Fornire il massimo livello possibile di supporto logistico e per l'insediamento, ad esempio per la ricerca di alloggio, facilitare la frequentazione di corsi scolastici in caso di sistema di formazione duale ed eventualmente fornire un supporto finanziario complementare;

- Rilasciare una certificazione finale scritta che riconosca formalmente la conoscenza, le abilità e le competenze acquisite durante l'apprendistato, secondo la prassi nazionale o dell'azienda/organizzazione.

In linea di principio, tutti gli apprendistati che rispettano le regole generali di eleggibilità possono beneficiare dei servizi YfEj, a prescindere dal settore economico di riferimento o del quadro normativo nazionale. Uniche eccezioni sono gli apprendistati che fanno parte di un percorso di certificazione professionale obbligatorio (inteso come prassi nel completamento di alcune specializzazioni quali ad esempio legge, medicina, architettura).

CONCLUSIONI

La situazione italiana deve essere letta alla luce delle difficoltà economiche verificatesi negli ultimi anni. La flessibilità, tanto richiesta dall'Unione Europea, è diventata precarietà. Questa riguarda tutti i lavoratori, ma in particolare i giovani che, terminato il percorso scolastico, si affacciano per la prima volta nel mondo del lavoro. Il mercato del lavoro attuale si trova in una situazione delicata, che ha portato molte aziende ad una riduzione spesso drastica del personale e di conseguenza ad un incremento della disoccupazione. I governi degli ultimi anni sono intervenuti per ridurre questo problema sia dal lato della flessibilità in entrata che in uscita. I risultati non sembrerebbero essere soddisfacenti tanto che ancora oggi il tasso di disoccupazione supera la media europea. Posto un contesto estremamente problematico il tema dell'apprendistato, al quale ho dedicato il mio lavoro di tesi, si presenta cruciale posto che si tratta di uno strumento pensato e regolato dal legislatore per favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Ritengo che l'insuccesso dell'istituto sia da imputare non solo alla crisi economica, ma anche alle scarse risorse che finanziano l'istruzione e la formazione, che permettono di realizzare percorsi formativi effettivi solo per una parte di apprendisti, e anche al gap presente tra sistema scolastico ed imprese, le quali spesso sono poco favorevoli alle forme di collaborazione richieste dall'apprendistato. A mio parere esso permette di inserire il giovane, alla prima esperienza lavorativa, in un contesto sicuro e regolamentato in modo unico rispetto altre tipologie contrattuali definite flessibili ma che a tutti gli effetti rendono il lavoro precario.

Il nuovo apprendistato proposto deve esser visto come un'opportunità per avvicinarsi al modello duale, non proprio come tale sistema propone attraverso il riconoscimento ai giovani di una qualifica professionale, un diploma di scuola professionale o una laurea solo attraverso l'apprendistato, ma nel nostro caso come un mezzo che permetta la collaborazione scuola-azienda per far apprendere al giovane le conoscenze e le capacità che sono richieste per lo svolgimento dell'attività lavorativa nell'azienda che lo assume.

Credo che l'apprendistato sia uno strumento così prezioso tanto per l'occupazione di buona qualità quanto per la produttività del lavoro e la sfida delle competenze e dei mestieri connessa alla grande trasformazione in atto nel mondo del lavoro. Ma nonostante questo, l'apprendistato ha bisogno di un quadro normativo e istituzionale stabile e non di continui interventi sulla cornice legale che paralizzano l'azione degli operatori economici e degli attori del sistema di relazioni industriali chiamati a trasporre le regole generali nella contrattazione collettiva di settore.

L'apprendistato ha l'obiettivo di insegnare un mestiere e, quindi, sviluppare quelle competenze di base, trasversali e tecnico professionali necessarie per il conseguimento di una qualifica professionale.

la formazione aziendale diventa una attività educativa programmata e finalizzata che permette al giovane di evolvere ed ottenere come risultato un miglioramento delle proprie competenze, in linea con le esigenze attuali e gli obiettivi futuri della azienda nella quale è inserito o dell'ambito professionale per il quale si sta formando.

Progettare la formazione per lo sviluppo delle competenze di base e trasversali all'interno dell'azienda permette alle aziende di beneficiare di una migliore organizzazione delle attività formative, che tiene conto non solo dei temi che saranno oggetto dei corsi, ma anche dei processi legati all'apprendimento, consentendo il controllo degli elementi soggettivi (emozionali o cognitivi) che influenzano l'apprendimento del giovane apprendista. La progettazione della formazione diviene in questo modo una attività personalizzata e pensata in risposta alle esigenze specifiche della azienda e dell'apprendista, seguendo la regola per cui gli obiettivi generali di un intervento formativo vanno dedotti dall'analisi dei bisogni e tradotti in obiettivi didattici.

Erogando la formazione di base e trasversale al loro interno le aziende scelgono non solo un modo facile di gestire l'apprendistato e renderlo compatibile all'organizzazione del lavoro in impresa, ma anche di investire sui giovani apprendisti, testimoniando la necessità di dare maggiore spazio e valorizzazione al luogo di lavoro come contesto formativo per i giovani che entrano nel mercato del lavoro.

BIBLIOGRAFIA

- Alleva P., Ricerca e analisi dei punti critici del decreto legislativo 276/2003 sul mercato del lavoro, in RIV Giur. Lav. , 2003
- Alleva P. G. , Androni A., Angiolini V., Coccia F. , Naccai G., dignità e alienazione del lavoro nel Libro bianco del Governo.
- Bano F., Diritto del lavoro e nuove tecniche di regolazione, in lav. Dir.,2003
- Ballestrero M.V , De Simone G. “ Diritto del Lavoro”
- Bianchi F., Trentini M. La forma dell'apprendistato in Italia: alcune valutazioni preliminari, in Diritto delle relazioni industriali
- Caiazza L. apprendisti , vale la formazione, in [www. Il sole24ore.it](http://www.ilssole24ore.it)
- Carinci M. T. La legge delega n. 30/2003 e il sistema delle fonti, in “la legge delega e mercato del lavoro e in materia di occupazione” Ipsoa 2003, Milano
- Delfino M., Il soft law nel diritto del lavoro italiano.
- Fava G., Apprendistato, le regioni accelerano, in www.ilssole24ore.it.
- Fossati Carlo, Morpurgo Claudio : Un modo per personalizzare il contratto di lavoro. In Diritto e pratica del lavoro
- Ichino, Il contratto di lavoro, in Trattato di Diritto civile e commerciale. Giuffrè Milano.
- Lassandrini A. Il tirocinio, in trattato di diritto civile e commerciale, diretto da RescignoMele, il contratto di formazione e lavoro, in piano straordinario per l'occupazione giovanile, Giuffrè, Milano.
- Pescia Livio: la missione dell'apprendistato. Problemi e prospettive per l'Italia e confronto con le esperienze europee
- Ricci M. Autonomia collettiva e individuale nella revisione legislativa del mercato del lavoro: alcune osservazioni, in www.unicz.
- Salcioli M. L'accordo tra stato e regioni per la definizione degli standard formativi, in www.bdp.it
- Saracini P. Contratti collettivi e lavori flessibili, in contratto collettivo e disciplina dei rapporti di lavoro di cantucci, Zoppoli Giappichelli Milano.

- Tiraboschi M. Il ruolo della contrattazione collettiva nella legge delega sul mercato del lavoro,
- Tiraboschi M. obiettivo formazione , in www.ilsole24ore.itZoppoli L. Il contratto collettivo come “fonte”, teoria ed applicazione, in contratto collettivo e disciplina dei rapporti di Lavoro, Giappichelli, Milano

SITOGRAFIA

- <http://ec.europa.eu/>
- <http://www.lavoro.gov.it/>
- <http://europalavoro.lavoro.gov.it/EuropaLavoro/Partecipo/Europa-2020>
- <http://www.bollettinoadapt.it/>
- <http://www.inps.it/>
- <http://www.isfol.it/>
- <http://www.apprendistato.regione.lazio.it>
- <http://www.yourfirsteuresjob.eu/it>