



Scopo della ricerca è far emergere la rilevanza dell'apprendistato per lo sviluppo integrale della persona, secondo una prospettiva tendente a stabilire una interazione tra due affluenze scientifiche: giuridica e pedagogica.

Attraverso un'analisi del dettato costituzionale si delinea il lavoro quale fondamentale diritto-dovere di cittadinanza basato sulla valorizzazione della persona e sulla solidarietà etico-civile, nonché la consolidata divaricazione tra istruzione e formazione professionale che alcune riforme legislative hanno cercato di superare, individuando nell'apprendistato uno degli strumenti fondamentali per la realizzazione della cd. alternanza formativa. Un'ampia sezione è dedicata all'esame diacronico della normativa che disciplina l'istituto e delle relative criticità. In conclusione, si riflette sulla causa giuridica del contratto di apprendistato, rispetto alla quale, a fronte di diversi orientamenti, si è inteso evidenziare l'indefettibilità della componente formativa.

FELICIANO MOSTARDI, dopo la Laurea magistrale in Giurisprudenza presso l'Università della Calabria, ha conseguito il Dottorato di ricerca in Formazione della persona e mercato del Lavoro (XXX ciclo) presso l'Università degli studi di Bergamo. Abilitato all'esercizio della professione di avvocato, presta servizio presso l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale in qualità di consulente della protezione sociale.



Feliciano Mostardi

**L'APPRENDISTATO
Profili Formativi
e Giuridici**



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BERGAMO**

Collana della Scuola di Alta Formazione Dottorale

Diretta da Paolo Cesaretti

Ogni volume è sottoposto a *blind peer review*.

ISSN: 2611-9927

Sito web: <https://aisberg.unibg.it/handle/10446/130100>

Feliciano Mostardi

**L'APPRENDISTATO
Profili Formativi e Giuridici**



Università degli Studi di Bergamo

L'apprendistato: profili formativi e giuridici /
Feliciano Mostardi. – Bergamo :
Università degli Studi di Bergamo, 2020.
(Collana della Scuola di Alta Formazione Dottorale; 11)

ISBN: 978-88-940721-5-0

DOI: [10.6092/978-88-940721-5-0](https://doi.org/10.6092/978-88-940721-5-0)

Questo volume è rilasciato sotto licenza Creative Commons
Attribuzione - Non commerciale - Non opere derivate 4.0



© 2020 Feliciano Mostardi

Progetto grafico: Servizi Editoriali – Università degli Studi di Bergamo
© 2018 Università degli Studi di Bergamo
via Salvecchio, 19
24129 Bergamo
Cod. Fiscale 80004350163
P. IVA 01612800167

<https://aisberg.unibg.it/handle/10446/157456>

SOMMARIO

INTRODUZIONE	1
CAPITOLO I. VALORE FORMATIVO DEL LAVORO NELLA COSTITUZIONE ITALIANA. IL PROBLEMA DELL'APPRENDISTATO	3
1.1 IL LAVORO COME DIRITTO-DOVERE NELLA COSTITUZIONE ITALIANA	3
1.2 PROFILI DEL RAPPORTO FRA SISTEMA EDUCATIVO E LAVORO	13
1.3 L'APPRENDISTATO: EVOLUZIONE DELLA NORMATIVA NAZIONALE, DALLE ORIGINI SINO AL 2010	21
1.4 VERSO UNA NUOVA RIFORMA DELL'APPRENDISTATO.....	39
CAPITOLO II. L'APPRENDISTATO SOTTO LA VIGENZA DEL DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2011, N. 167 (TESTO UNICO DELL'APPRENDISTATO)	41
2.1 STRUTTURA GENERALE DEL DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2011, N. 167	41
2.2 DISCIPLINA - FORMULAZIONE ORIGINARIA	43
2.2.1. <i>Art. 1 – Definizione. Natura a tempo indeterminato del contratto</i>	43
2.2.2. <i>Art. 2 – Disciplina generale</i>	47
2.2.3. <i>Art. 3 - Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale</i>	53
2.2.4. <i>Art. 4 - Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere</i>	55
2.2.5. <i>Art. 5 – Apprendistato di alta formazione e di ricerca</i>	59
2.2.6. <i>Art. 6 – Standard professionali, standard formativi e certificazione delle competenze</i>	62
2.2.7. <i>Art. 7 – Disposizioni finali</i>	66
2.3 GLI INTERVENTI LEGISLATIVI IN MATERIA DI APPRENDISTATO SUCCESSIVI AL T.U.....	77
2.3.1. <i>L'incidenza della legge 28 giugno 2012, n. 92 sull'apprendistato</i>	77
2.3.2. <i>Apprendimento permanente e certificazione delle competenze: problematiche relative all'apprendistato</i>	84

2.3.3.	<i>Il decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76</i>	90
2.3.4.	<i>I decreti-legge 12 settembre 2013, n. 104 e 20 marzo 2014, n. 34</i>	94
2.4	L'ATTUAZIONE DEL T.U. DELL'APPRENDISTATO – PROFILI PROBLEMATICI.....	100
CAPITOLO III. L'APPRENDISTATO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 15 GIUGNO 2015, n. 81. NOTE IN TEMA DI CAUSA DEL CONTRATTO		
3.1	L'APPRENDISTATO AI SENSI DEL D.LGS. 15 GIUGNO 2015, n. 81	106
3.1.1	<i>Introduzione</i>	106
3.1.2	<i>Definizione (art. 41) – in particolare: la valorizzazione dell'apprendistato nell'ambito del sistema educativo come strumento di apprendimento in alternanza</i>	109
3.1.3	<i>Disciplina generale (art. 42)</i>	115
3.1.4	<i>Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (art. 43)</i>	118
3.1.5	<i>Apprendistato professionalizzante (art. 44)</i>	124
3.1.6	<i>Apprendistato di alta formazione e ricerca (art. 45)</i>	127
3.1.7	<i>Standard professionali e formativi e certificazione delle competenze (art. 46)</i>	130
3.1.8	<i>Disposizioni finali (art. 47)</i>	130
3.2	NOTE SULLA CAUSA DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO	133
3.2.1	<i>Premessa I</i>	133
3.2.2	<i>La causa come funzione economico-sociale del contratto</i>	133
3.2.3	<i>La causa come funzione economico-sociale del contratto con specifico riferimento all'apprendistato</i>	141
3.2.3.1	<i>Prima fase – dopo la legge 19 gennaio 1955, n. 25</i>	141
3.2.3.2	<i>Seconda fase – dopo il d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (Titolo VI, Capo I)</i>	143
3.2.3.3	<i>Terza fase – dal d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167 (Testo unico dell'apprendistato) al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (Capo V)</i>	146
3.2.4	<i>Premessa II</i>	154
3.2.5	<i>La causa come funzione economico-individuale del contratto</i>	154
3.2.6	<i>La causa come funzione economico-individuale del contratto con specifico riferimento all'apprendistato</i>	159
CONCLUSIONI		164

BIBLIOGRAFIA 167

INTRODUZIONE

Lo scopo di questo lavoro è quello di evidenziare la centralità dell'apprendistato per lo sviluppo integrale della persona, nella sua unicità e irripetibilità, secondo una prospettiva pedagogica e giuridica (con una particolare attenzione, per quanto attiene a quest'ultimo aspetto, all'evoluzione della normativa di riferimento e al problema della causa del contratto).

In effetti, considerare la normativa sull'apprendistato esclusivamente nell'ottica del rilancio dell'occupazione giovanile appare riduttivo, occorrendo piuttosto evidenziarne il valore di proposta per ripensare complessivamente il sistema di istruzione e formazione italiano.

In tale ordine di idee, essendo la questione "lavoro" aspetto centrale dello sviluppo personale e sociale e dell'affermazione dello Stato democratico, è emersa la necessità di analizzare il tema dell'apprendistato nei due versanti di interesse: quello giuridico e quello pedagogico.

La trattazione si articola in tre capitoli, il contenuto dei quali (come è possibile dedurre dalla lettura dei primi due paragrafi del capitolo I) si dispiega prevalentemente su analisi rette dai contributi dottrinali di un giurista, Costantino Mortati, e di un pedagogista, Giuseppe Bertagna.

Nel primo capitolo ho analizzato anzitutto il tema del lavoro con particolare riferimento ai Principi fondamentali della Costituzione italiana, per lo sviluppo dell'ipotesi della sua considerazione quale fondamentale diritto-dovere di cittadinanza basato sulla valorizzazione della persona e sulla solidarietà etico-civile, tentando di stabilire una interazione dialettica tra le due affluenze scientifiche, quella giuridica e quella pedagogica (primo paragrafo). Ho successivamente focalizzato l'attenzione su ulteriori disposizioni del dettato costituzionale, con implicazioni, dato il campo d'indagine, sul sistema educativo, onde sottolineare la storica, consolidata divaricazione tra istruzione e formazione professionale, che alcune riforme all'inizio del nuovo secolo hanno cercato di superare; lo sviluppo dell'analisi si è, di seguito, orientato sull'introduzione del tema dell'alternanza formativa, quale metodologia di essenziale rilevanza per la formazione della persona nell'ambito del sistema di istruzione e formazione (secondo paragrafo).

Ciò mi ha consentito di avviare una prima disamina della evoluzione della normativa inerente all'apprendistato, sino al 2010 e con proiezione al futuro (terzo e quarto paragrafo).

Nel prosieguo (segnatamente nel capitolo II) ho analizzato il decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, Testo unico dell'apprendistato – il quale ha segnato una tappa decisiva nell'ambito del processo di riforma dell'istituto, già avviato in precedenza – e gli interventi normativi successivi ed incidenti sull'apprendistato (dalla legge 92 del 2012 alla decretazione di urgenza espressa nei decreti-legge 76 del 2013, 104 del 2013 e 34 del 2014). Il capitolo II viene completato da un approfondimento sulle difficoltà di attuazione del Testo Unico.

Perseguendo l'esigenza di accompagnare l'analisi dei profili formativi dell'apprendistato accanto a quella dei profili strettamente giuridici, la trattazione prosegue nel capitolo III, il primo paragrafo del quale concerne l'apprendistato per come disciplinato nell'ambito del c.d. *Jobs Act* (il riferimento è al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81): in questa sede si evidenzia la rinnovata attenzione del legislatore nei confronti dell'istituto, soprattutto per quanto attiene alle tipologie connesse al conseguimento di un titolo di studio; ciò ha consentito di sottolineare più specificamente il ruolo dell'apprendistato nell'ambito della metodologia dell'alternanza fra studio e lavoro.

In tale contesto si è inserita la riflessione sulla causa giuridica del contratto di apprendistato: a fronte dei diversi orientamenti espressi dalla dottrina giuslavoristica nel corso del tempo, e grazie anche agli apporti della dottrina pedagogica, si è inteso riflettere circa la persistenza della formazione quale componente indefettibile dell'elemento causale del contratto (capitolo III, secondo paragrafo).

CAPITOLO I

VALORE FORMATIVO DEL LAVORO NELLA COSTITUZIONE ITALIANA. IL PROBLEMA DELL'APPRENDISTATO

1.1 IL LAVORO COME DIRITTO-DOVERE NELLA COSTITUZIONE ITALIANA

Un insigne giurista come Costantino Mortati – già deputato dell'Assemblea Costituente – aveva messo in evidenza la centralità del concetto di lavoro nella Costituzione Italiana in un fondamentale contributo del 1954¹.

Secondo l'Autore, la comprensione del significato delle disposizioni della Carta fondamentale in materia di lavoro non può prescindere dalla necessità di adottare quale punto di riferimento iniziale i principi consacrati dall'art. 2 della Costituzione: da un lato, il principio personalistico (“[l]a Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità”), per cui ogni uomo ha valore di fine in sé, tanto da vedersi riconosciuta, e non già attribuita dai pubblici poteri, “in quanto essenza dotata di una propria naturale dignità, la titolarità di diritti, che vengono dichiarati «inviolabili» onde esprimere la loro intangibilità anche di fronte all'organo della revisione costituzionale”²; dall'altro lato, il principio solidaristico, per cui al riconoscimento dei diritti inviolabili dell'uomo si correla la richiesta, da parte della Repubblica, di “adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale”.

Mortati sottolinea come tali principi siano espressione di un mutato assetto dei rapporti fra il cittadino e i pubblici poteri, segnando al tempo stesso il superamento dell'esperienza dello Stato liberale – in cui, ponendosi l'accento sui diritti di libertà, all'ordinamento giuridico è assegnata “una funzione di mera garanzia delle autonomie

¹ Mortati C., *Il lavoro nella Costituzione*, in *Il diritto del lavoro*, 1954, I, pp. 149-212, ora in Gaeta L. (a cura di), *Costantino Mortati e “Il lavoro nella Costituzione”: una rilettura*, Milano, Giuffrè, 2005, pp. 7-102.

² Mortati C., op. cit., p. 7.

private e delle situazioni emergenti dal loro esercizio, all'infuori di ogni limite di solidarietà sociale"³ – e dello Stato totalitario, "che considera il cittadino mero strumento della potenza statale"⁴.

Posto il riconoscimento della dignità di ciascuno e della natura intrinsecamente relazionale della persona, che impone alla Repubblica di assicurare le condizioni necessarie affinché i rapporti intersoggettivi si svolgano "in modo da consentire il massimo sviluppo e potenziamento della personalità di tutti i soggetti che ne divengono parti"⁵, Mortati sottolinea come il nuovo assetto ordinamentale sia indirizzato al fine di "coordinare «i diritti inviolabili» dell'uomo con i suoi «doveri inderogabili» onde raggiungere il massimo di armonizzazione nella struttura sociale"⁶.

Ebbene, secondo l'Autore è questo il punto da cui partire per comprendere la portata del principio lavoristico, che pone il lavoro a fondamento della Repubblica (*ex art.1*, completandosi col riconoscimento del lavoro quale diritto-dovere, *ex art. 4*) e assurge a criterio generale idoneo a "riunire in sistema unitario l'ordinamento nel suo complesso"⁷.

L'intima connessione fra i principi lavoristico, personalistico e solidaristico implica infatti una non fraintendibile concezione del lavoro accolta nei Principi fondamentali della Costituzione: lavoro "non fine a sé né mero strumento di guadagno ma mezzo necessario per l'affermazione della persona"⁸, nonché, allo stesso tempo, mezzo attraverso cui ciascuno assolve il suo "debito verso la società con la partecipazione all'opera costitutiva della collettività in cui vive"⁹.

Non è qui il caso di soffermarsi specificamente sull'opera di mediazione lessicale espressiva dei contrasti tra le varie ispirazioni ideologiche dei costituenti; purtuttavia conviene ricordare che l'interpretazione della formula "Repubblica democratica fondata sul lavoro" avanzata da Mortati trova riscontro nei lavori preparatori dell'Assemblea Costituente, laddove Amintore Fanfani, proponendo l'emendamento che avrebbe poi determinato l'adozione dell'art.1 nella sua versione definitiva, chiarì: "[...] Dicendo che la Repubblica è fondata sul lavoro, si esclude che essa possa fondarsi sul privilegio,

³ Ivi, p. 8.

⁴ Ibidem.

⁵ Ibidem.

⁶ Ibidem.

⁷ Ibidem.

⁸ Ivi, p. 12.

⁹ Ibidem.

sulla nobiltà ereditaria, sulla fatica altrui e si afferma invece che essa si fonda sul dovere, che è anche diritto ad un tempo per ogni uomo, di trovare nel suo sforzo libero la sua capacità di essere e di contribuire al bene della comunità nazionale. Quindi [...] affermazione del dovere d'ogni uomo di essere quello che ciascuno può, in proporzione dei talenti naturali, sicché la massima espansione di questa comunità popolare potrà essere raggiunta solo quando ogni uomo avrà realizzato, nella pienezza del suo essere, il massimo contributo alla prosperità comune. L'espressione «fondata sul lavoro» segna quindi l'impegno, il tema di tutta la nostra Costituzione”¹⁰.

Lo sviluppo del principio lavoristico sancito dall'articolo 1, per come interpretato alla luce dei principi personalistico e solidaristico affermati dall'art. 2, si rinviene nell'art. 4. Se, in via generale, la Repubblica “riconosce [...] i diritti inviolabili dell'uomo” (art. 2, I comma), del pari essa, in particolare, “riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro” (art. 4, I comma): anche il lavoro, dunque, è un diritto che la Repubblica riconosce, in quanto immanente alla persona, mezzo per la sua esplicazione, e in cui Mortati vede, anzi, “la più efficace affermazione della personalità sociale dell'uomo”¹¹.

D'altro lato, “[l]a correlazione posta in via generale dall'art. 2 fra diritti individuali e doveri di solidarietà trova applicazione anche in ordine al principio del lavoro, secondo un'esigenza che del resto appare intrinseca alla stessa concezione del lavoro inteso come valore sociale fondamentale. L'art. 4 infatti sancisce accanto al diritto al lavoro il dovere corrispondente, dovere che, inserito com'è fra i principi fondamentali, viene ad assumere una portata generale e perciò non circoscritta ai rapporti economici”¹². E così, in base all'art. 4, II comma, “ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, una attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società”¹³.

¹⁰ Assemblea Costituente, seduta pomeridiana di sabato 22 marzo 1947, consultabile su http://legislature.camera.it/_dati/costituente/lavori/Assemblea/sed072/sed072nc_2363.pdf.

¹¹ Mortati C., op. cit., pp. 11-12.

¹² Ivi, p. 18.

¹³ Il testo dell'originario progetto di Costituzione presentato in Assemblea statuiva peraltro che “[l]’adempimento di questo dovere è condizione per l’esercizio dei diritti politici”; il relativo comma, tuttavia, fu successivamente soppresso in sede costituente, essenzialmente per le difficoltà di determinare con sufficiente grado di determinatezza chi effettivamente svolgesse “una attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società” e chi no, con conseguente rischio di strumentalizzazione ai fini politici: cfr. gli interventi in Assemblea dei deputati Capua e Della Seta, nelle sedute rispettivamente del 7 marzo e del 7 maggio 1947

Per vero – ricorda Mortati – si è dubitato del rilievo giuridico di tale dovere; tuttavia, sebbene esso sia ricondotto al principio solidaristico e alla dimensione della libertà di scelta, lo stesso Autore ricorda che “la scelta consentita al singolo riguarda la specie di attività lavorativa da svolgere, non già l’alternativa se prestare o non un lavoro”¹⁴. Ad ogni modo Mortati supera il dubbio con una doppia argomentazione, l’una di stretta interpretazione e l’altra di carattere sistematico. Sotto il primo aspetto egli trae la giuridicità del dovere al lavoro dalla lettura dell’art. 1, rilevando che sembrerebbe “contraddittorio che lo Stato, mentre si proclama fondato sul lavoro, si disinteressi poi dell’effettivo contributo dei cittadini all’attività lavorativa su cui si basa”¹⁵; in secondo luogo egli comprova l’assunto tenendo conto “della cura con cui il costituente ha evitato di dare al dovere da esso sancito ogni qualificazione suscettibile di escluderne la giuridicità”¹⁶; infine, egli sottolinea come la giuridicità del dovere al lavoro trovi definitiva validazione nel testo dell’articolo 38 della Costituzione, laddove vengono regolamentati gli obblighi di prestazione sociale gravanti sullo Stato declinati, in favore dei lavoratori, in caso di infortunio, malattia, invalidità, vecchiaia e disoccupazione involontaria (previdenza sociale), e, dall’altro lato, in favore di tutti i cittadini inabili al lavoro e sprovvisti dei mezzi necessari per vivere (assistenza sociale): “dal trattamento sia previdenziale sia assistenziale rimangono fuori coloro che mancano dei mezzi di sussistenza pur essendo [abili] al lavoro (e quindi non bisognosi delle cure, cui gli indigenti malati hanno diritto ai sensi dell’art. 32)”¹⁷.

A tal proposito è opportuno ricordare come autorevole dottrina giuridica, facendo leva sulla distinzione fra norme precettive e norme programmatiche, tendesse a relegare nel novero di queste ultime i Principi fondamentali della Costituzione, disconoscendo loro il carattere della precettività ed intravedendovi, piuttosto, “speranze, [...] propositi volti verso l’avvenire, [...] lontane mete”¹⁸.

¹⁴ Mortati C., op. cit., p. 21.

¹⁵ Ivi, p. 19.

¹⁶ Ibidem.

¹⁷ Ivi, p. 20.

¹⁸ Calamandrei P., *Introduzione storica sulla Costituente*, in *Commentario sistematico alla Costituzione Italiana*, vol. I, Firenze, Barbera, 1950, pp. CXXXIV, citato da Romagnoli U., *Il principio d’uguaglianza sostanziale*, in G. Branca (a cura di), *Commentario della Costituzione, Principi fondamentali*, Bologna, Zanichelli - Roma, Il Foro Italiano, 1975, p. 167.

Senonché la Corte Costituzionale, nella sua prima sentenza (sent. n. 1 del 1956), ebbe modo di ridimensionare la portata della notissima distinzione¹⁹ statuendo che “[...] la illegittimità costituzionale di una legge [può] derivare, in determinati casi, anche dalla sua non conciliabilità con norme che si dicono programmatiche, tanto più che in questa categoria sogliono essere comprese norme costituzionali di contenuto diverso: [...] vi sono pure norme le quali fissano principi fondamentali, che [...] si riverberano sull’intera legislazione”.

Con riferimento alle influenze sulla legislazione esercitate dalla previsione contenuta nell’art. 4, II comma (in uno con il dovere della Repubblica di promuovere le condizioni che rendano effettivo il diritto al lavoro, previsto dall’art. 4, I comma, su cui ci si soffermerà a breve) è possibile richiamare, ad esempio, il meccanismo della condizionalità: da ultimo, ad esempio, il d.lgs. 150 del 2015 prevede che i beneficiari di trattamenti legati allo stato di disoccupazione partecipino alle misure di politica attiva del lavoro concordate con i centri per l’impiego, dichiarandosi immediatamente disponibili allo svolgimento di attività lavorativa, e predispone un correlato apparato sanzionatorio (nell’ambito del quale, fra l’altro, si contempla la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione in caso di mancata accettazione, in assenza di giustificato motivo, di un’offerta di lavoro congrua)²⁰.

A questo punto è necessario chiedersi quale sia il tipo di lavoro posto a base della Repubblica; in quale accezione, più o meno ampia, esso sia stato considerato.

Come si evince dalla lettura della Relazione²¹ presentata all’Assemblea costituente da Meuccio Ruini, presidente della Commissione incaricata di redigere il progetto di Costituzione, si è inteso porre a fondamento della Repubblica il lavoro nel suo senso più ampio, “il lavoro di tutti, [...] in ogni sua forma di espressione umana”, capace di concorrere al progresso materiale o spirituale della società: e così è lavoratore anche “lo studioso ed il missionario; lo è l’imprenditore, in quanto lavoratore qualificato che organizza la produzione”.

Lo stesso Mortati sottolinea, in tal senso, la correlazione fra l’art.1 e l’art. 4, II comma (se “il lavoro è titolo di merito dell’uomo nella società e perciò stesso appare doveroso,

¹⁹ Romagnoli U., *op.cit.*, p. 172.

²⁰ Cfr. inoltre gli artt. 22 e 26 del decreto, con riferimento ai beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro.

²¹ Consultabile su http://legislature.camera.it/_dati/costituente/lavori/ddl/00Anc.pdf.

e se d'altra parte tale dovere si assolve con l'esercizio di ogni attività ritenuta utile per la collettività, ne discende che in quest'attività comunque svolta e negli esercenti della medesima è da rinvenire il fondamento sociologico dello Stato"²²), e ricomprende nell'accezione del termine, con riferimento "alle attività le quali si svolgono nel campo produttivo in senso economico"²³, tanto il lavoro autonomo quanto il lavoro subordinato.

Siffatta lettura, d'altronde, è coerente con la mancata approvazione dell'emendamento – "L'Italia è una Repubblica democratica di lavoratori" – proposto in Costituente da esponenti della sinistra, che avrebbe potuto indurre un'equivoca interpretazione della disposizione (e quindi dell'intera architettura costituzionale) in senso classista. Ed è coerente, evidenzia Mortati, con l'art. 3, I comma (che fissa il principio di uguaglianza formale), laddove è statuito che a tutti i cittadini è riconosciuta, oltre che l'uguaglianza di fronte alla legge, la pari dignità sociale – quale che sia, dunque, l'attività lavorativa espletata²⁴.

Il richiamo all'art. 3 della Costituzione impone, a questo punto, di considerare il principio lavoristico anche alla luce del principio di eguaglianza sostanziale, affermato nel secondo comma dell'art. 3 e a sua volta in intima correlazione con i principi sanciti nei primi quattro articoli della Carta fondamentale: al termine dell'analisi ci si augura di aver evidenziato come il concetto di lavoro accolto nella Costituzione si inserisca pienamente e in modo trasversale, unificante, all'interno del paradigma costituzionale dignità-libertà-uguaglianza-solidarietà – frutto dell'evoluzione dei principi ispiratori del costituzionalismo moderno (libertà, uguaglianza, fraternità) e fatto proprio anche dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea²⁵ – e come il tema del lavoro sia inscindibilmente legato a quelli della cittadinanza e della formazione.

Si consideri brevemente parte del dettato dell'art.1, laddove è sancito che l'Italia è una Repubblica democratica e che la sovranità appartiene al popolo, il quale la esercita nelle

²² Mortati C., op. cit., p. 15.

²³ Ibidem.

²⁴ Ivi, p. 17.

²⁵ Essa, nel Preambolo, sancisce che "l'Unione si fonda sui valori indivisibili e universali della dignità umana, della libertà, dell'uguaglianza e della solidarietà"; a tali principi corrispondono altrettanti Titoli che scandiscono la suddivisione interna delle disposizioni della Carta. Ai sensi dell'art. 6, comma 1 del Trattato sull'Unione Europea, "[l]'Unione riconosce i diritti, le libertà e i principi sanciti nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea del 7 dicembre 2000, adattata il 12 dicembre 2007 a Strasburgo, che ha lo stesso valore giuridico dei trattati".

forme e nei limiti della Costituzione: è l'affermazione dello Stato di diritto, della democrazia politica, cui corrispondono la pari dignità sociale e l'eguaglianza di tutti i cittadini dinanzi alla legge sancite dall'art. 3, comma I. Tuttavia, l'aggiunta del fondamento sul lavoro, come ebbe modo di ricordare lo stesso Ruini in Assemblea, indica la necessità di "realizzare una democrazia sociale ed economica".²⁶

Per assicurare il pieno esercizio della cittadinanza è necessario, in altri termini, che la Repubblica provveda alla "rimozione degli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e la uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese" (art. 3, II comma, principio di eguaglianza sostanziale)²⁷.

Nella stessa ottica, perché si inveri il fondamento della Repubblica sul lavoro, quale attività che costituisce "la più efficace affermazione della personalità sociale dell'uomo"²⁸ e, nel contempo, doveroso contributo alla comunità reso da ciascuno, la Repubblica non si limita a riconoscere il diritto al lavoro, ma "promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto" (art. 4, I comma).

Come statuito dalla Corte costituzionale nella sentenza n. 45 del 1965, ciò non può essere letto come garanzia, per ciascun cittadino, del diritto al conseguimento immediato di un'occupazione, provvisto di azione giudiziaria, né come incondizionato "diritto alla conservazione del lavoro"; piuttosto, al riconoscimento del lavoro quale diritto fondamentale della persona umana "fa riscontro, per quanto riguarda lo Stato, da una parte il divieto di creare o di lasciar sussistere nell'ordinamento norme che pongano o consentano di porre limiti discriminatori a tale [diritto], ovvero che direttamente o indirettamente [lo] rinneghino; dall'altra l'obbligo – il cui adempimento è ritenuto dalla Costituzione essenziale all'effettiva realizzazione del descritto diritto – di indirizzare l'attività di tutti i pubblici poteri, e dello stesso legislatore, alla creazione di condizioni economiche, sociali e giuridiche che consentano l'impiego di tutti i cittadini idonei al lavoro".

²⁶Seduta del 22 marzo 1947, consultabile su http://legislature.camera.it/_dati/costituente/lavori/Assemblea/sed072/sed072nc_2363.pdf.

²⁷ Nel testo Progetto di Costituzione elaborato dalla c.d. Commissione dei settantacinque "la partecipazione effettiva di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese" era posta a fondamento della Repubblica, al pari del lavoro, all'interno dell'art. 1

²⁸ Mortati C., op. cit., pp. 11-12.

A ciò si ricollegano inoltre una serie di disposizioni contenute nel Titolo III della Carta fondamentale (Rapporti economici), laddove ad esempio – oltre alle già ricordate disposizioni in materia di previdenza e assistenza – sono sanciti il dovere della Repubblica di tutelare “il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni” (art. 35, I comma) e la necessità che l’iniziativa economica privata non si svolga “in contrasto con l’utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana” (art. 41, II comma); di fondamentale importanza è poi l’art. 36, che chiarisce ulteriormente il senso del lavoro come fondamento complessivo della cittadinanza, riconoscendo al lavoratore il “diritto a una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla sua famiglia un’esistenza libera e dignitosa”, il diritto irrinunciabile al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e assegnando al legislatore la fissazione della durata massima della giornata lavorativa. Insomma, si ha l’ulteriore riscontro che oggetto della tutela costituzionale è “non già solo l’assicurazione della sussistenza dei cittadini attraverso il lavoro, ma [la promozione] di condizioni di lavoro tali da garantire, oltre che l’integrità fisica e morale del lavoratore, lo sviluppo della sua personalità, [...] [all’interno] e anche fuori del campo dell’attività propriamente lavorativa”²⁹.

La rimozione degli ostacoli, delle barriere, dei condizionamenti, dei limiti rappresenta uno degli aspetti centrali della cittadinanza legata al lavoro e dello sviluppo della personalità di ciascuno. La dimostrazione è che il pieno esercizio della cittadinanza si realizza nella “effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all’organizzazione politica, economica e sociale del Paese”, cui è ricondotto l’esercizio del diritto-dovere del lavoro. Significativo inoltre è il legame posto dal costituente fra “il pieno sviluppo della persona umana” e la “effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all’organizzazione politica, economica e sociale del Paese”: esso permette, a sua volta, di sottolineare il legame profondo tra una lettura pedagogicamente orientata del dettato costituzionale e una specifica interpretazione del significato della democrazia sociale.

La personalità si svolge in quanto si forma: lo svolgimento della personalità, dunque, denota un inevitabile richiamo alla dimensione formativa della persona esplicantesi all’interno dell’apparato normativo, regolatore della convivenza civile e sociale.

²⁹ Ivi, pp. 41-42.

Vi è una vastissima letteratura scientifica che, in sintonia con due delle categorie centrali nella cultura dell'Occidente, la *Paideia* e la *Bildung*, considera la formazione l'aspetto fondamentale dello sviluppo umano, in quanto orientata a consentire il passaggio da un stato di imperfezione ad uno di miglioramento; non a caso il concetto di formazione è legato alla dimensione specifica del cambiamento e della trasformazione della persona nella sua integralità e complessità³⁰.

Caratteristica fondamentale del processo formativo è quella di essere articolato sul complesso rapporto tra l'intenzionalità umana, la dimensione progettuale di ciascuno, ed il dato reale con cui essa interagisce ed in cui intervengono eventi inaspettati, accadimenti esogeni che sfuggono al dato volontaristico e giocano un ruolo significativo nell'ambito dello stesso processo formativo³¹. In secondo luogo, il dato ormai inoppugnabile che le stesse neuroscienze hanno sancito, sulla base di una tradizione di ricerca biologica che era stata avviata sin dagli inizi del Novecento³², è rappresentato dall'unicità e irripetibilità di ogni persona nella sua specifica situazione di vita; in effetti, l'unicità e irripetibilità di ogni persona si lega anche alla particolarità degli eventi che accadono inaspettatamente nell'ambito della vita di ciascuno.

Altro aspetto fondamentale del processo formativo è quello del suo svolgersi e del suo essere proiettato in un orizzonte relazionale, intersoggettivo.

A fronte di tale quadro teorico-concettuale, il lavoro, anche alla luce dei Principi fondamentali della Costituzione (artt. 1-4 in particolare), può essere considerato elemento costitutivo del processo formativo, aspetto centrale dell'educazione umana nel suo sviluppo concreto. Sotto un primo aspetto, infatti, esso è fondamentale per garantire lo sviluppo della personalità di ogni cittadino: costituisce manifestazione della persona, rafforza la dignità del cittadino e la sua libertà, tutelate dall'ordinamento.

Come risulta dal dettato della Costituzione, esso è legato alla possibilità e alla scelta: da un lato, se ne riconosce la dimensione specificamente vocazionale, tenendo conto, dall'altro lato, del limite, dell'adeguatezza alle possibilità umane. La scelta è

³⁰ Cfr. Bertagna G., *Dall'educazione alla pedagogia: avvio al lessico pedagogico e alla teoria dell'educazione*, Brescia, La Scuola, 2010; Spadafora G., *La pedagogia. Questioni di epistemologia*, Roma, Anicia, 2015; Xodo C., *Capitani di se stessi: l'educazione come costruzione di identità personale*, Brescia, La Scuola, 2003.

³¹ Cfr. De Luca C., Spadafora G., *Per una pedagogia dei diritti*, Cosenza, Form@zione, 2013.

³² Cfr. Damásio A., *L'errore di Cartesio* (1994), Milano, Adelphi, 1995.

conseguente a questa dimensione vocazionale delle possibilità; la consapevolezza circa le proprie possibilità si lega in modo chiaro ai vincoli dell'attività umana.

In via complementare, il costituente è lungimirante nel dare importanza alla cittadinanza come un bene comune che deve essere realizzato con l'aiuto della Repubblica, la quale – in base al combinato disposto degli artt. 114 e 118 per come riformati nel 2001 – è costituita dai Comuni, dalle Province, dalle Città metropolitane, dalle Regioni e dallo Stato, ma anche dal consorzio dei cittadini (nell'ottica della sussidiarietà orizzontale)³³. E, come già ricordato, il fatto che la Repubblica debba promuovere le condizioni che rendano effettivo il diritto al lavoro si collega alla prima parte del secondo comma dell'articolo 3, in base al quale compito della Repubblica è quello di “rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana”; il che consente di ribadire che il lavoro, sotto altro aspetto, per come delineato dal costituente, implica lo sviluppo della personalità individuale in una dimensione eminentemente sociale ed inclusiva, esprimendo la possibilità di definire e costruire rapporti sociali significativi e la doverosità per ciascuno di sviluppare la propria azione solidale attraverso un personale contributo alla comunità.

In ultima istanza, sia adottando una prospettiva di ermeneutica giuridica (secondo l'insegnamento di Mortati), sia all'esito di un tentativo di analisi secondo una prospettiva pedagogica, dalla lettura dei Principi fondamentali della Costituzione (limitatamente agli artt. 1-4) emerge una concezione del lavoro quale elemento centrale ai fini della valorizzazione della dignità della persona e del fondamento di una cittadinanza che non può prescindere dal diritto-dovere di solidarietà.

³³ Cfr. De Luca C., *La cittadinanza attiva solidale come competenza promossa dalla valutazione per una scuola inclusiva e democratica*, in *Rivista Scuola IaD*, 9/10, 2014/2015, consultabile su http://rivista.scuolaiad.it/wp-content/uploads/rivista_9-10_deluca.pdf.

1.2 PROFILI DEL RAPPORTO FRA SISTEMA EDUCATIVO E LAVORO

L'ulteriore lettura di determinate disposizioni del testo costituzionale consente di svolgere delle riflessioni circa alcuni profili inerenti ai rapporti fra il sistema educativo della Repubblica ed il lavoro.

In base all'art. 33, II comma, "La Repubblica detta le norme generali sull'istruzione ed istituisce scuole statali per tutti gli ordini e gradi", mentre "[le] istituzioni di alta cultura, università e accademie, hanno il diritto di darsi ordinamenti autonomi nei limiti stabiliti dalle leggi dello Stato" (comma IV). In base all'art. 34, poi, "La scuola è aperta a tutti. L'istruzione inferiore, impartita per almeno otto anni, è obbligatoria e gratuita. I capaci e i meritevoli, anche se privi di mezzi, hanno diritto di raggiungere i gradi più alti degli studi. La Repubblica rende effettivo questo diritto con borse di studio, assegni alle famiglie ed altre provvidenze, che devono essere attribuite per concorso". L'art. 34 chiude il Titolo relativo ai "Rapporti etico-sociali".

Il successivo art. 35, invece, apre il Titolo relativo ai "Rapporti economici" e, al secondo comma, stabilisce che la Repubblica "cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori".

In sede di Assemblea Costituente, Aldo Moro, nello svolgere il relativo emendamento, così sosteneva: "[...] Sembra opportuno che in un Titolo, che tratta dei rapporti economici e fa riferimento al lavoro agricolo ed anche a quello industriale, vi sia riferimento all'impegno che lo Stato naturalmente assume di preparare dal punto di vista professionale i lavoratori, tanto che il rendimento del loro lavoro sia il massimo possibile. Ricordo a questo proposito che varie proposte in questo senso furono presentate, in sede di rapporti etico-sociali, trattando del tema della scuola, da parte di amici del mio partito e di altri partiti. Furono presentati emendamenti tendenti ad ottenere il riconoscimento del compito che lo Stato assume per favorire la istruzione professionale. E furono questi emendamenti, in quella sede, rinviati per la loro trattazione in questa, nella quale sembrava più opportuno trattarne, in vista della materia

del lavoro, di cui si occupa questo Titolo. Mi pare giunta l'ora di sciogliere quella riserva e di affermare che la Repubblica promuove la formazione professionale e l'elevazione dei lavoratori. Si è preferita la parola: «formazione» all'altra «istruzione», perché quest'ultima ha carattere ristretto, mentre qui si vuol mettere in rilievo che la Repubblica assume il compito, non solo d'istruire in senso tecnico, ma anche di formare la mentalità e la tecnica per il lavoro professionale. Ciò soprattutto per i giovani, ma anche per gli anziani. Si aggiunge «l'elevazione professionale» come indicazione sintetica di un complesso di provvedimenti tendenti ad ottenere un livello più alto di vita professionale, culturale e tecnica dei lavoratori italiani»³⁴.

Tenendo conto di tale impianto e collocazione topografica, Giuseppe Bertagna ha rilevato come il lavoro, in questa sede, in maniera differenziata rispetto al significato assunto nei Principi fondamentali, sia stato relegato in una dimensione minore, circoscritta alla sfera dell'utile, e l'espressione di questa impostazione si confermerebbe proprio nella formazione professionale ad esso collegata³⁵, nell'ambito della quale il lavoratore sarebbe considerato strumento per dinamiche finalizzate all'utile, al profitto, soggetto “sul quale [...] intervenire dirigisticamente per attrezzarlo delle competenze generali e specifiche richieste dalle imprese per svolgere una determinata serie di prestazioni [...] tipiche della cosiddetta «organizzazione scientifica del lavoro»”³⁶.

Il sistema di formazione professionale, dunque, pensato come distinto funzionalmente ed inferiore gerarchicamente rispetto a quello di istruzione, e, con specifico riferimento alla platea giovanile, destinato ad accogliere i soggetti fuoriusciti precocemente da quest'ultimo.

L'Autore ricorda come tale configurazione non potesse “non risentire della storia dei sistemi [...] di istruzione (scolastica e universitaria) e di formazione alle arti e ai mestieri, stratificatisi nel nostro Paese dall'unità in avanti”³⁷, sì da configurare, “sia sul piano del diritto sia su quello pedagogico, la scuola come opposto della fabbrica, l'istruzione come opposto della formazione professionale. Le prime [...] spazio della maturazione educativa della libertà, dell'agio, dell'affermazione “artistica” di sé [...]; la

³⁴ Assemblea Costituente, seduta pomeridiana del 13 maggio 1947.

³⁵ Cfr. Bertagna G., *Lavoro e formazione dei giovani*, Brescia, La Scuola, 2011, p. 27 e ss.

³⁶ Id., *Dall'educazione alla pedagogia: avvio al lessico pedagogico e alla teoria dell'educazione*, Brescia, La Scuola, 2010, p. 379 .

³⁷ Id., *Lavoro e formazione dei giovani*, op. cit., p. 33. Cfr., inoltre, Id., *La Costituzione e il diritto dovere al lavoro. Una rilettura in prospettiva formativa*, in *Studium Educationis*, 2017, n.1, p. 129 e ss.

fabbrica e la formazione professionale [...] invece, spazio della compressione dell'umano, della necessità, [...] del lavoro, pena, sfruttamento, fatica e sudore, nel quale, in ogni caso, non ci si potrà mai riconoscere come persone [...]”³⁸; egli inoltre, rileva come tale impostazione sia stata mantenuta anche nella legislazione ordinaria successiva all'entrata in vigore della Costituzione (dalla legge 264 del 1949, alla legge 25 del 1955 in materia di apprendistato, alla fondamentale “Legge-quadro in materia di formazione professionale” n. 845 del 1978)³⁹.

Per vero, l'originario articolo 117 della Costituzione attribuiva alle Regioni competenza legislativa, nei limiti dei principi fondamentali stabiliti dalle leggi dello Stato, in materia di “istruzione artigiana e professionale”: il che avrebbe potuto lasciare intendere una possibilità di integrazione con il sistema di istruzione statale; tuttavia, prima dell'istituzione delle Regioni a statuto ordinario, si era provveduto a costituire istituti professionali di Stato (in base al r.d.l. n. 2038 del 1928, che consente la costituzione mediante decreto di scuole aventi finalità e ordinamento speciali), mantenendo così, successivamente, il dualismo fra istruzione statale e formazione professionale devoluta alle Regioni⁴⁰.

Inoltre, lo stesso Bertagna più volte sottolinea come, per via delle stesse matrici culturali che hanno inciso sulle politiche dell'istruzione, si sia consolidata una separazione e gerarchizzazione fra i vari percorsi anche all'interno dello stesso sistema di istruzione statale (licei, istituti tecnici, istituti professionali)⁴¹. Un sistema che, dalla legge Casati (1859) alla riforma Gentile (1923), fino alla riforma Bottai (1940, sebbene quest'ultima, proposta nella fase declinante del fascismo, esplicitasse una attenzione particolare per i problemi del lavoro, data l'influenza del corporativismo), è stato caratterizzato da un'architettura a “canne d'organo” e pensato per la selezione della

³⁸ Ivi, p. 26.

³⁹ Ivi, p. 31 e ss. L'Autore sottolinea inoltre come la richiamata differenziazione sia stata mantenuta anche a seguito dell'emanazione delle leggi n. 144 del 1999 (che, accanto all'obbligo scolastico di cui alla legge 9 del 1999, aveva previsto l'obbligo di frequenza di attività formative fino al compimento del diciottesimo anno di età, assolvibile anche nel sistema della formazione professionale di competenza regionale e nell'esercizio dell'apprendistato) e n. 30 del 2000, “Legge-quadro in materia di riordino dei cicli dell'istruzione” (che, pur istituendo un “sistema educativo di istruzione e di formazione” continuava a distinguere fra “obbligo scolastico” e “obbligo di frequenza di attività formative”): cfr. in proposito Id., *Pensiero manuale. La scommessa di un sistema educativo di istruzione e di formazione di pari dignità*, Soveria Mannelli, Rubbettino, 2006, pp. 55-56, 222, 290.

⁴⁰ Varesi P.A., voce *Formazione Professionale, II) Diritto del lavoro*, in *Enciclopedia giuridica* Treccani, vol. VI, 2009, p. 5.

⁴¹ Cfr. ad es. Bertagna G., *Lavoro e formazione dei giovani*, op. cit., p. 44.

classe dirigente, dei “migliori”; selezione affidata ad una scuola di “cultura”, di cui il liceo classico ha rappresentato il simbolo più evidente. In quest’ottica l’Autore legge l’assicurazione dei sostegni riconosciuti ai “capaci e meritevoli, anche se privi di mezzi” (art. 34, II Cost.), per il raggiungimento dei gradi più alti degli studi⁴².

Un primo, decisivo passo per il superamento della dicotomia sopra delineata è stato compiuto con la modifica dell’art. 117 della Costituzione, nell’ambito della revisione del Titolo V della Carta fondamentale attuata con legge costituzionale n. 3 del 2001.

Nel determinare un nuovo sistema di riparto della potestà legislativa tra Stato e Regioni, l’art. 117, per ciò che qui rileva, ha attribuito allo Stato la legislazione esclusiva per la “determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale”, ed ha indicato, fra le materie a legislazione concorrente (in cui le Regioni esercitano la potestà legislativa nel rispetto dei principi fondamentali determinati dalla legislazione statale), quella della “istruzione, salva l’autonomia delle istituzioni scolastiche⁴³ e con esclusione della istruzione e della formazione professionale”. Quella “della istruzione e della formazione professionale” è dunque materia di competenza esclusiva delle Regioni, per la quale la legge dello Stato detta comunque i livelli essenziali delle prestazioni (afferendo ai diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale).

La nuova dizione introdotta nel dettato costituzionale è stata valorizzata e interpretata come “istruzione e formazione professionale”, entità inscindibile da non potersi più ritenere relegata alla sfera dell’utile, né dicotomica e “inferiore” rispetto al tradizionale sistema dell’istruzione statale; e in tal senso questa novità è stata accolta dalla successiva legge 28 marzo 2003, n. 53, recante “Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull’istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e di formazione professionale”, e nei successivi decreti delegati (cfr. ad es. i decreti legislativi 76, 77 e 226 del 2005).

Il suddetto intervento di riforma ha previsto l’istituzione di un unico sistema educativo di istruzione e formazione, finalizzato a “favorire la crescita e la valorizzazione della persona umana” (art. 1, I comma legge 53 del 2003); un sistema a sua volta articolato,

⁴² Bertagna G., *Scuola e lavoro tra formazione e impresa. Nodi critici e (im?)possibili soluzioni*, in Id. (a cura di), *Fare Laboratorio. Scenari culturali ed esperienze di ricerca nelle scuole del secondo ciclo*, Brescia, La Scuola, 2012, p. 71.

⁴³ Riconosciuta dalla legge 15 marzo 1997 n. 59, art. 21.

per quanto riguarda il secondo ciclo, in un sistema dei licei e in un sistema dell'istruzione e formazione professionale, dotati "di pari dignità" (art. 1, comma 5, d.lgs. 226 del 2005), e nei quali assolvere il diritto-dovere all'istruzione e alla formazione per almeno dodici anni o, comunque, sino al conseguimento di una qualifica di durata almeno triennale entro il diciottesimo anno di età⁴⁴, con la possibilità di accedere successivamente all'università o all'istruzione e formazione professionale superiore⁴⁵.

Nell'ottica dell'attuazione della riforma, inoltre, si sarebbero dovute introdurre diverse novità ai fini della profonda riqualificazione del sistema educativo, quali: l'interconnessione dei vari percorsi, organizzati in un'unica rete territoriale integrata – il Campus; il superamento dell'organizzazione interna per classi separate e la promozione della didattica laboratoriale attraverso i Larsa – laboratori per l'approfondimento, il recupero e lo sviluppo degli apprendimenti; la presenza di docenti coordinatori tutor; i piani di studio personalizzati⁴⁶.

Il tutto, con l'obiettivo di consentire "a tutti pari opportunità di raggiungere elevati livelli culturali e di sviluppare le capacità e le competenze, attraverso conoscenze e abilità, generali e specifiche, coerenti con le attitudini e le scelte personali, adeguate all'inserimento nella vita sociale e nel mondo del lavoro, anche con riguardo alle dimensioni locali, nazionale ed europea" (legge 53 del 2003, art.2, comma 1, lett. a).

Nel medesimo ambito, inoltre, è stata riconosciuta piena dignità educativa al lavoro quale mezzo per la formazione integrale della persona, prevedendo la possibilità di svolgere i percorsi del secondo ciclo, a partire dal quindicesimo anno di età, in alternanza scuola-lavoro (ex d.lgs 77 del 2005), e altresì di conseguire un titolo all'interno del (sotto)sistema dell'istruzione e del (sotto)sistema dell'istruzione e formazione professionale in apprendistato (in coordinamento con quanto previsto dal d.lgs. 276 del 2003).

Inoltre, come Bertagna più volte ricorda nei suoi scritti, il Gruppo Ristretto di Lavoro nominato dal ministro Moratti per l'elaborazione del progetto di riforma ricevette come vincolo quello di favorire la rottura della "autoreferenzialità degli insegnamenti svolti e

⁴⁴ Diritto-dovere che ridefiniva e ampliava l'obbligo scolastico di cui all'articolo 34 della Costituzione, nonché l'obbligo formativo, introdotto dall'articolo 68 della legge 17 maggio 1999, n. 144.

⁴⁵ Bertagna G., *Lavoro e formazione dei giovani*, op. cit., p. 42. Il sistema dell'Istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS) era stato introdotto dalla legge n. 144 del 1999, art. 69.

⁴⁶ Cfr. Id., *Scuola e lavoro tra formazione e impresa...*, cit., p. 70 e ss.

degli apprendimenti maturati nelle scuole di ogni ordine e grado”⁴⁷, il superamento di un’ulteriore separazione: quella fra scuola ed extrascuola, in un contesto socio-economico attraversato da profondi cambiamenti (globalizzazione, nuove tecnologie, flussi migratori, dinamiche demografiche, occupazionali e relative a nuove forme di organizzazione del lavoro, crescente importanza degli apprendimenti maturati in contesti non formali e informali)⁴⁸. La direzione suggerita (pur se non espressamente normativizzata, ma comunque evincibile dai numerosi richiami allo sviluppo delle competenze degli allievi presenti nei testi normativi sopra richiamati) fu quella di diffondere la metodologia dell’alternanza formativa, che impone la “necessità di abbandonare, dalla scuola dell’infanzia all’istruzione e formazione superiore, universitaria e non universitaria, un insegnamento dei docenti e un apprendimento degli studenti ancora troppo basato sulla separazione tra teoria e pratica, libro e azione, *auditorium* e *laboratorium*, agire scolastico (interno alle scuole) e sociale (esterno ad esse)”⁴⁹, promuovendo, al contrario, il “pensiero manuale”, l’insegnamento/apprendimento laboratoriale, l’alternanza formativa, appunto, che implica l’ “imparare a riflettere mentre si fa [...] sulle azioni e sulle parole per coglierne l’adeguatezza e i problemi; tradurre idee in operazioni e produzioni; procedere al contrario: ritrovare idee nuove in operazioni e produzioni, e organizzarle a sistema; usare il metodo della simulazione [...]; risolvere problemi reali, eseguire compiti unitari e socialmente riconosciuti come significativi, formulare progetti, realizzarli e scoprire poi la distanza tra il progettato e il realizzato e perché tale distanza esiste, dove e come si può diminuire [...]”⁵⁰. Ciò anche in vista di una preparazione ad esperienze, dai quindici anni in poi, di alternanza tra studio e lavoro, che dell’alternanza formativa costituiscono particolare declinazione.

Rinviando al Capitolo III un più compiuto inquadramento dell’alternanza formativa e dell’alternanza scuola lavoro, in rapporto all’apprendistato, si vogliono qui evidenziare due profili pedagogici che paiono strettamente legati a queste due metodologie di insegnamento/apprendimento.

⁴⁷Id., *Condizioni pedagogiche per non dimezzare il significato dell’alternanza formativa e dell’alternanza scuola lavoro*, in *Rivista Formazione Lavoro Persona*, 2016, anno VI, n. 18, p. 117 e ss. (qui p. 135), consultabile su www.cqiarivista.eu.

⁴⁸ Cfr. Ivi, p. 135 e ss.; Id., *Scuola e lavoro tra formazione e impresa...*, cit., p. 81 e ss.

⁴⁹ Id., *Condizioni pedagogiche...*, op. cit., p. 136.

⁵⁰ Id., *Pensiero manuale*, cit., p. 107.

Sotto un primo aspetto, l'alternanza formativa consente una ibridazione feconda fra teoria e pratica, una circuitazione fra "le discipline adoperate come mezzi [...] per la vita e le discipline considerate fini culturali da apprendere a partire dal lavoro e dalla vita"⁵¹, trovando nel concetto di competenza un completamento culturale e pedagogico fondamentale, laddove si ritiene competente "colui che ha trasformato le proprie capacità in un agire consapevole, autonomo e responsabile che gli permette di affrontare «bene», per sé e per gli altri, in una determinata situazione, la risoluzione di problemi, l'esecuzione di compiti, l'elaborazione di progetti, utilizzando al meglio tutto il sapere posseduto [(conoscenze e abilità)] e le risorse interne ed esterne che sono a sua disposizione"⁵².

Ai fini della democraticità del sistema educativo si impone il superamento della logica elitista e la tensione verso l'obiettivo, forse utopistico, di un sistema di qualità per tutti, autenticamente inclusivo e basato sulla centralità della persona dell'allievo: in tale ottica l'alternanza formativa, volta a promuovere le competenze di ciascuno, appare coerente con una concezione di sistema educativo come istituzione democratica e meritocratica al tempo stesso, in quanto pare idonea a garantire un equilibrio fra lo sviluppo e le differenziazioni tra i diversi talenti di ciascuno. Essa impone tuttavia di ripensare i contenuti degli insegnamenti, le didattiche, l'organizzazione e anche l'approccio complessivo della scuola in relazione alle specifiche situazioni del territorio, anche in una dimensione globale.

Ispirata alla medesima logica orientata alla promozione delle competenze della persona è la previsione di svolgere, in tutto o in parte, i percorsi all'interno del sistema educativo secondo la metodologia dell'alternanza ricorsiva tra studio e lavoro; anch'essa, ai fini della sua attuazione, richiede notevoli sforzi organizzativi e didattici, non potendo prescindere dalla collaborazione sinergica di tutti gli attori coinvolti (istituzioni formative e soggetti ospitanti/datori di lavoro).

Stante il pregiudizio culturale che tradizionalmente postula la inconciliabilità fra studio e lavoro, secondo una "teoria dei due tempi"⁵³, ci si potrebbe chiedere, in termini problematici, se tale metodologia possa o meno incidere qualità della formazione.

⁵¹ Id., *Scuola e lavoro tra formazione e impresa...*, cit., p. 110.

⁵² Sandrone G., voce *Competenza*, in Bertagna G. e Triani P. (a cura di), *Dizionario di didattica*, Brescia, La Scuola, 2013, p. 82.

⁵³ Bertagna G., *Scuola e lavoro tra formazione e impresa...*, cit., p. 89.

Rinviando al prosieguo della trattazione ulteriori considerazioni a riguardo, si vuole qui ribadire che essa è stata introdotta nel nostro ordinamento sul presupposto che il lavoro possa essere un significativo mezzo per il fine della formazione integrale della persona, per la promozione delle sue competenze personali. Una formazione che, quando attuata in contesti di lavoro coerenti con il percorso di studi che il soggetto svolge e con le sue scelte, può declinarsi in termini di disvelamento dei suoi *embedded powers*, delle sue potenzialità inespresse (aprendo l'apprendimento dei saperi a possibili applicazioni concrete), e in termini di auto-orientamento, di definizione o ri-definizione del suo progetto di vita (è, in un certo senso, quello che John Dewey evidenziava riferendosi ai “*vocational aspects*” e ai “*callings*”, ossia gli “aspetti professionali dell’educazione” e le “dimensioni vocazionali”⁵⁴).

Ad ogni modo, va dato atto, infine, che il disegno di riforma del sistema educativo tracciato fra il 2001 e il 2005 ha incontrato forti resistenze culturali – da parte di soggetti sia pubblici che privati, e di un’opinione pubblica spesso in difetto di adeguata informazione – denegatrici delle linee di tendenza volte a superare il paradigma separatista e gerarchico più volte richiamato. Resistenze tradottesi in specifici provvedimenti normativi volti al ripristino del paradigma medesimo (es. riaffermazione dell’obbligo di istruzione, innalzato a dieci anni, ex l. 27 dicembre 2006, n. 296, art. 1, comma 622; reintegrazione, nel secondo ciclo del sotto-sistema di istruzione statale, degli istituti tecnici e degli istituti professionali, ex l. 2 aprile 2007, n. 40, art.13, e dunque reintroduzione di un antico dualismo, peraltro rafforzato in sede di istruzione e formazione superiore non accademica, con la successiva introduzione degli ITS mediante D.P.C.M. 25 gennaio 2008), con lievi correttivi introdotti nel corso della successiva legislatura (es. espressa previsione della possibilità di assolvere l’obbligo di istruzione anche nei percorsi di istruzione e formazione professionale – ex d.l. 25 giugno 2008, n. 112, art. 68, comma 4-bis– nonché nei percorsi di apprendistato per l’espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione di cui al d.lgs. 276 del 2003 – ex l. 183 2010, art. 48 comma 8).

L’intreccio e la tensione interna fra le suddette componenti normative, pedagogiche, culturali e sociali trova corrispondenza rispetto all’istituto dell’apprendistato, alla cui analisi, cronologicamente definita, è dedicato il prosieguo della trattazione.

⁵⁴ Cfr. Spadafora G., *L’educazione per la democrazia. Studi su John Dewey*, Roma, Anicia, 2015.

1.3 L'APPRENDISTATO: EVOLUZIONE DELLA NORMATIVA NAZIONALE, DALLE ORIGINI SINO AL 2010

La prima disciplina di rango legislativo dell'apprendistato, in Italia, è individuabile nel Regio decreto-legge n. 1906 del 1938. Prima di allora, la regolazione della materia era stata demandata alle norme corporative, e segnatamente ai contratti collettivi di lavoro⁵⁵, e lo stesso Regio decreto faceva a questi ultimi rinvio per la determinazione di taluni aspetti, tra cui la durata del rapporto e dell'orario giornaliero, nonché la misura della retribuzione dovuta agli apprendisti (art. 10).

Tale provvedimento definiva apprendista chiunque, superati i quattordici anni di età (art. 5), fosse “occupato in un'azienda industriale e commerciale con lo scopo di acquisire una qualificazione professionale mediante l'addestramento pratico e la frequenza [...] dei corsi per la formazione professionale” (art.1); esso inoltre (art. 8) prevedeva specifici obblighi a carico del datore di lavoro, tra cui: curare l'addestramento pratico dell'apprendista; non sottoporre l'apprendista a lavori non attinenti al mestiere oggetto dell'apprendistato; retribuire l'apprendista e consentirgli – senza trattenute sulla retribuzione – di frequentare i corsi di formazione professionale per i lavoratori.

⁵⁵ Ciucciiovino S., *Apprendimento e tutela del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2013, p. 106. In epoca medievale, l'apprendistato si configurava come rapporto parafamiliare nell'ambito delle corporazioni delle arti e mestieri: l'apprendista, “in comunione di lavoro e di vita con il maestro”, da questi imparava l'arte o il mestiere (Sala Chiri M., *Il Tirocinio*, Milano, Giuffrè, 1992, p.1). Anche in epoca moderna, l'apprendistato inizialmente era assimilabile ad un contratto di lavoro autonomo “che aveva per oggetto di impartire un determinato insegnamento finalizzato al risultato di far conseguire all'allievo una ben determinata formazione e qualificazione professionale” (ivi, p.2), cosicché era il maestro ad essere considerato prestatore d'opera, tanto da ricevere un compenso dall'apprendista per l'insegnamento impartitogli. Progressivamente, il rapporto ha assunto contorni più vicini a quelli del lavoro subordinato: era l'apprendista ad essere considerato prestatore di lavoro. Tuttavia, il diritto ad una retribuzione in suo favore non era espressamente riconosciuto: vista la rilevanza assunta nell'ambito del rapporto, l'insegnamento impartito dal datore di lavoro poteva essere considerato l'unico corrispettivo dovuto a fronte del lavoro prestato dall'apprendista. E così, ancora in epoca fascista, prima dell'emanazione del r.d. del 1938, “[i] contratti collettivi corporativi non avevano sempre previsto l'obbligo di retribuzione, mentre l'art. 18 r.d. 17 agosto 1935, n. 1765, sull'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali prevedeva espressamente l'ipotesi di apprendisti senza salario [...]” (Garofalo D., *L'apprendistato*, in Vallebona A. (a cura di), *I contratti di lavoro*, II, Torino, Utet giuridica, 2009, p.1539, nota 109).

Successivamente, il codice civile del 1942 non mancò di dettare una disciplina essenziale dell'istituto (allora denominato "tirocinio"), negli artt. 2130-2134, afferenti alla sez. IV ("Del tirocinio", appunto), Capo I, Titolo II, Libro V.

In base all'art 2130: "Il periodo di tirocinio non può superare i limiti stabiliti dalle norme corporative o dagli usi".

L'art. 2131 ha avuto riguardo alla retribuzione dell'apprendista, vietando che essa possa assumere la forma del salario a cottimo.

L'art. 2132, sull'istruzione professionale, obbliga il datore di lavoro a permettere che l'apprendista frequenti i corsi per la formazione professionale e a destinarlo soltanto ai lavori attinenti alla specialità professionale cui il tirocinio si riferisce.

L'art. 2133 ha sancito il diritto dell'apprendista all'attestazione del tirocinio compiuto.

In base all'art. 2134, infine, al tirocinio si applicano le disposizioni della sezione precedente (Sezione III, "Del rapporto di lavoro") in quanto compatibili con la specialità del rapporto e non derogate da disposizioni delle leggi speciali (qual era allora il suddetto Regio decreto).

Il codice civile, dunque, considera il tirocinio un rapporto di lavoro speciale, cui sono applicabili le norme previste per il lavoro subordinato nei limiti della compatibilità e della mancata deroga da parte di leggi speciali, mentre l'apprendista è configurato come "lavoratore subordinato che presta lavoro e riceve una retribuzione oltre che un addestramento professionale"⁵⁶.

In epoca post-costituzionale, l'apprendistato ha ricevuto una prima regolamentazione organica grazie alla Legge 19 gennaio 1955, n. 25 ("Disciplina dell'apprendistato").

Recuperando la formula codicistica, l'art. 2, I della l. 25 del 1955 definiva l'apprendistato come "speciale rapporto di lavoro, in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire o a far impartire, nella sua impresa, all'apprendista assunto alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima".

La specialità del rapporto era da rinvenire, da un lato, nella circostanza che il datore di lavoro fosse obbligato non solo a retribuire l'apprendista, ma anche ad impartirgli l'insegnamento professionale, e dall'altro, nel fatto che l'apprendista prestasse la

⁵⁶ Ciucciovino S., *Apprendimento e tutela del lavoro*, op. cit., p. 108.

propria opera non solo per rendere un'utilità all'imprenditore, ma anche per apprendere il mestiere⁵⁷.

Potevano essere assunti come apprendisti, previa visita sanitaria (art.4) e per il tramite degli uffici di collocamento (art.3, II comma)⁵⁸, giovani di età non inferiore ai quattordici anni e non superiore ai venti (art.6).

La durata massima dell'apprendistato era fissata in cinque anni, con possibilità, per la contrattazione collettiva, di prevedere una durata massima inferiore (art. 7) e, per le parti, di convenire un periodo di prova non eccedente la durata di due mesi (art. 9).

Per gli apprendisti era previsto un regime di contribuzione molto favorevole⁵⁹: la retribuzione, da stabilire in base ai contratti collettivi (art. 11 lett. c), doveva essere graduale, anche in rapporto all'anzianità di servizio (art. 13, I comma).

Ai fini della formazione professionale dell'apprendista, era previsto un sistema articolato in addestramento pratico ed insegnamento complementare (art. 16, I).

L' "addestramento pratico" era finalizzato a "far acquistare all'apprendista la richiesta abilità nel lavoro" cui doveva essere avviato (art. 16, II comma) e rientrava negli obblighi posti a carico del datore di lavoro; l'insegnamento complementare era invece diretto a "conferire all'apprendista le nozioni teoriche indispensabili all'acquisizione della piena capacità professionale" (art. 16, III) ed era effettuato all'esterno del luogo di lavoro, mediante la frequenza di appositi corsi predisposti e vigilati dalle strutture pubbliche⁶⁰.

Le ore destinate all'insegnamento complementare erano considerate, a tutti gli effetti, ore lavorative ed erano computate nell'orario di lavoro (art. 10, II comma); la frequenza dei relativi corsi era obbligatoria (tranne per coloro che avessero già un "titolo di studio adeguato", art. 17) e gratuita, con diritto riconosciuto all'apprendista (art.11, lett. g) di fruire di permessi senza trattenuta alcuna sulla retribuzione. Ai fini dell'attuazione dell'insegnamento complementare, l'art. 16, IV comma prevedeva l'emanazione di norme generali da parte del Ministero del lavoro, di concerto con il Ministero della pubblica istruzione. Successivamente, la l. n. 845 del 1978 (art. 16) ha affidato alle

⁵⁷ Ibidem.

⁵⁸ La richiesta nominativa era ammessa per le aziende con un numero di dipendenti non superiore a dieci e, nella misura del 25 per cento degli apprendisti da assumersi, per le aziende con un numero di dipendenti superiore a dieci (art.3, III). L'applicazione dell'art. 3, II comma era altresì esclusa per l'apprendistato artigiano (art. 26).

⁵⁹ Cfr. Ciucciovino S., op.cit., p. 110.

⁶⁰ Ibidem.

Regioni l'attuazione dei progetti formativi dedicati agli apprendisti, articolati in attività teoriche, tecniche e pratiche.

Al termine dell'addestramento pratico e dell'insegnamento complementare, gli apprendisti erano sottoposti dal datore di lavoro ad una prova di idoneità all'esercizio del mestiere (art.18, I comma); gli apprendisti che avessero compiuto i diciotto anni di età e i due anni di addestramento pratico avevano diritto ad essere ammessi a sostenere le prove di idoneità (art. 18, II comma); la qualifica ottenuta al termine del periodo di apprendistato avrebbe dovuto essere scritta sul libretto individuale di lavoro (art. 18, III comma).

Al termine dell'apprendistato, in mancanza di recesso dal rapporto a norma dell'art. 2118 c.c., l'apprendista era mantenuto in servizio con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità ed il periodo di apprendistato era considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore (art. 19).

Ulteriore disciplina di dettaglio era contenuta nel d.p.r. 1668 del 1956, regolamento per l'esecuzione della suddetta legge.

L'assunzione di apprendisti era concessa a qualsiasi datore di lavoro (art.1). Il rapporto di apprendistato si estingueva: con l'esito positivo delle prove di idoneità; con la scadenza del termine stabilito dai contratti collettivi di lavoro; comunque, decorso un quinquennio (art. 2). Le modalità di esecuzione delle prove sarebbero state stabilite dai contratti collettivi, o, in mancanza, dall'Ispettorato del lavoro (art. 24, II comma). Gli apprendisti, cui il datore di lavoro non avesse attribuito la qualifica professionale, erano ammessi a sostenere, su richiesta, una prova finale di idoneità, indetta dal competente Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, con le modalità stabilite dai contratti collettivi o, in mancanza, dall'Ispettorato del lavoro (art. 25, I comma).

La legge 2 aprile 1968, n. 424, recante modifiche ed integrazioni alla l. 25 del 1955 (soprattutto in chiave anti-abusiva)⁶¹, ha poi previsto – fra l'altro – il divieto, per l'imprenditore, di occupare un numero di apprendisti superiore al 100% delle

⁶¹ Carinci F., *E tu lavorerai come apprendista (L'apprendistato da contratto "speciale" a contratto "quasi-unico")*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 145/2012, p. 13. L'Autore (op. cit., p. 12) sottolinea come, sin dagli inizi, l'apprendistato potesse servire da "schermo" per un rapporto di lavoro subordinato vero e proprio, di cui veniva promosso ed incentivato il ruolo effettivo di 'recupero' dello scarto di un sistema di istruzione, largamente insufficiente come sotto-sistema scolastico e totalmente carente come sotto-sistema formativo"; fino alla fine dello scorso secolo, si sarebbe avvertita l'assenza di un sistema integrato scuola-formazione professionale, presupposto di un efficace apprendistato (p. 16).

maestranze specializzate e qualificate in servizio presso la sua azienda, (nuovo art. 2, II comma l. 25 del 1955), e di adibire gli apprendisti a lavori di manovalanza e di produzioni in serie; essa inoltre ha consentito l'assunzione di apprendisti a partire dal quattordicesimo anno di età, a condizione che avessero adempiuto l'obbligo scolastico a norma della legge 31 dicembre 1962, n. 1859.

La disciplina dell'apprendistato fu integrata, successivamente, dall'art. 21 della l. n. 56/1987, che prevedeva, tra l'altro: la possibilità di assumere apprendisti, in numero non superiore a tre, per l'imprenditore che non avesse alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati o ne avesse meno di tre; la possibilità, per i contratti collettivi nazionali di categoria, di elevare fino a ventinove anni l'età massima di assunzione degli apprendisti nel settore artigiano, per qualifiche ad alto contenuto professionale; il mantenimento dei benefici contributivi, in materia di previdenza ed assistenza sociale, "per un anno dopo la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato".

Nel frattempo, al fine di fronteggiare la crescente disoccupazione giovanile⁶², il legislatore aveva affiancato all'apprendistato il contratto di formazione e lavoro (art. 3, d.l. 726 del 1984 convertito con modificazioni dalla l. n. 863 del 1984), con cui potevano essere assunti lavoratori di età compresa tra i quindici ed i ventinove anni (fascia di età più ampia di quella prevista per l'apprendistato) con una serie di benefici normativi ed economici (termine contrattuale, agevolazioni contributive, sottoinquadramento, facoltà di assunzione nominativa)⁶³. La relativa disciplina subì un'importante modifica ad opera dell'art 16, d.l. n. 299 del 1994, convertito con modificazioni dalla l. n. 451 del 1994, che prevedeva la possibilità di assumere soggetti di età compresa tra sedici e trentadue anni mediante due tipologie di cfl: tipologia a), contratto di formazione e lavoro mirato all'acquisizione di professionalità intermedie o elevate; tipologia b), contratto di formazione e lavoro mirato ad agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consentisse un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo. Ebbene, la tipologia a), il cfl vero e proprio, mediante la previsione di un numero minimo ed inderogabile di ore da dedicare alla formazione, subiva un rafforzamento del contenuto formativo, anche al fine di evitare l'inosservanza dei relativi obblighi che si era registrata nell'esperienza

⁶² Ivi, p. 21.

⁶³ Ciucciiovino S., *Apprendimento e tutela del lavoro*, op.cit., p. 112.

pratica; la tipologia b), più che alla formazione, risultava decisamente orientata all'inserimento occupazionale⁶⁴.

Già a partire dai primi anni '90, inoltre, è stata adottata, a livello comunitario (Libri Bianchi della Commissione europea del 1993 e del 1995, Conclusioni della presidenza del Consiglio europeo straordinario sull'occupazione del 1997)⁶⁵ e nazionale (Accordo per il lavoro del 1996, siglato da Governo e parti sociali)⁶⁶ una serie di documenti ufficiali di natura programmatica in materia di mercato del lavoro e di formazione, in cui si riconoscevano come obiettivi fondamentali, fra l'altro, la promozione dell'occupazione giovanile, la facilitazione della transizione dei giovani dal sistema educativo al mercato del lavoro, la valorizzazione delle competenze maturate dalle persone anche in contesti non formali. L'apprendistato è stato individuato come uno dei mezzi più importanti per il raggiungimento di tali obiettivi, da cui l'auspicio di diffusione e ampliamento dell'ambito di applicazione dell'istituto e di valorizzazione della formazione aziendale, anche in un'ottica di cooperazione e di integrazione con il sistema educativo. Questi ultimi risultati sono stati perseguiti, a livello di legislazione statale, essenzialmente in due tappe: nel 1997 e nel 2003.

E così, pur perdurando la vigenza della l. 25 del 1955, il legislatore, nell'ambito delle "Norme in materia di promozione dell'occupazione", interveniva (legge 24 giugno 1997, n. 196, art. 16) sulla disciplina dell'apprendistato, per estendere ed incentivare il ricorso a questo tipo di contratto⁶⁷.

Anzitutto, dopo aver ribadito la possibilità di assumere apprendisti in tutti i settori di attività, si prevedeva (comma I) un innalzamento del limite massimo di età: ventiquattro anni (ventisei nelle aree di cui agli obiettivi n. 1 e 2 del regolamento CEE n. 2081/93 del

⁶⁴ Ivi, p.113.

⁶⁵ Commissione Europea, *Crescita, competitività, occupazione - Le sfide e le vie da percorrere per entrare nel XXI secolo. Libro bianco*, 1993; Commissione delle Comunità Europee, *Libro bianco su Istruzione e Formazione. Insegnare e apprendere - Verso la società conoscitiva*, 1995, entrambi consultabili su <https://publications.europa.eu/it>; Consiglio europeo straordinario sull'occupazione, *Conclusioni della Presidenza*, Lussemburgo, 1997, da cui ha preso avvio la Strategia europea per l'occupazione (europa.eu/rapid/press-release_DOC-97-23_it.pdf).

⁶⁶ Presidenza del Consiglio dei Ministri, *Patto per il lavoro*, 24 settembre 1996, consultabile su <http://bancadati.italialavoro.it>.

⁶⁷ Inoltre, l'art. 17 dettava una serie di principi e criteri direttivi per l'emanazione di norme regolamentari "costituenti la prima fase di un più generale, ampio processo di riforma della disciplina in materia" di formazione professionale, "[a]llo scopo di assicurare ai lavoratori adeguate opportunità di formazione ed elevazione professionale anche attraverso l'integrazione del sistema di formazione professionale con il sistema scolastico e con il mondo del lavoro [...]"; mentre il successivo art. 18 recava la disciplina dei tirocini formativi e di orientamento.

Consiglio del 20 luglio 1993, ossia regioni “il cui sviluppo è in ritardo” ovvero “gravemente colpite dal declino industriale”).

In secondo luogo, ci si premurava di garantire l’effettività della partecipazione alle attività formative: subordinando le agevolazioni contributive per i datori di lavoro alla partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione esterna all’azienda previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro; stabilendo che l’impegno formativo per l’apprendista, rispetto alle suddette iniziative, fosse pari ad almeno centoventi ore annue, salvo riduzioni per i soggetti in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all’attività da svolgere; introducendo la figura del tutor aziendale (il quale – ai sensi del decreto ministeriale n. 22 del 2000 – “ha 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 formative esterne all’azienda e la formazione sul luogo di lavoro”, di collaborare con le strutture di formazione esterna “allo scopo di valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza”, di valutare le competenze dell’apprendista al termine del percorso formativo). La definizione dei contenuti delle iniziative di formazione esterna era rimessa ad apposito decreto del Ministero del lavoro, da emanarsi sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, le associazioni di categoria dei datori di lavoro e le Regioni.

Al tempo stesso, si demandava al Governo l’emanazione di norme regolamentari “in materia di speciali rapporti di lavoro con contenuti formativi quali l’apprendistato e il contratto di formazione e lavoro, allo scopo di pervenire ad una disciplina organica della materia”, con la contestuale definizione di “un sistema organico di controlli sulla effettività dell’addestramento e sul reale rapporto tra attività lavorativa e attività formativa, con la previsione di specifiche sanzioni amministrative [...]” (comma V).

La delega legislativa rimase inattuata, ma l’elaborazione di una “disciplina organica della materia” si rendeva ancor più impellente a seguito della decisione della Commissione Europea dell’11 maggio 1999, poi confermata dalla sentenza della Corte di giustizia 7 marzo 2002 C- 310/1999, che ha giudicato contrario alla disciplina comunitaria in materia di concorrenza (e, segnatamente, di aiuti di stato) il sistema di incentivi previsto a favore delle imprese per la stipulazione dei contratti di formazione e lavoro.

Intanto, nel Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia, presentato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nel 2001⁶⁸, si sottolineava che Governo e parti sociali dovessero “intraprendere una sostanziale riforma dei contratti a causa mista, soprattutto in riferimento allo strumento dell’apprendistato, approfondendo gli aspetti della quantità e della qualità della formazione esterna ai luoghi di lavoro. In tale quadro, l’apprendistato può essere valorizzato come strumento formativo per il mercato, mentre il contratto di formazione-lavoro può essere concepito come strumento per realizzare un inserimento mirato del lavoratore in azienda”.

Così, la l. n. 30 del 2003 – “Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro” – all’art. 2 ha nuovamente delegato il Governo al riordino dei contratti a contenuto formativo (ed ai contratti di tirocinio), nel rispetto di una serie di principi e criteri direttivi, tra cui: la conformità agli orientamenti comunitari in materia di aiuti di Stato alla occupazione; la valorizzazione dell’attività formativa svolta in azienda, confermando l’apprendistato come strumento formativo “anche nella prospettiva di una formazione superiore in alternanza tale da garantire il raccordo tra i sistemi della istruzione e della formazione, nonché il passaggio da un sistema all’altro”; la specializzazione del contratto di formazione e lavoro al fine di realizzare l’inserimento e il reinserimento mirato del lavoratore in azienda.

La delega ha trovato attuazione mediante il Titolo VI (“Apprendistato e contratto di inserimento”) del d.lgs. 276 del 2003, seguito alla riforma del Titolo V della Costituzione (l. cost. n. 3 del 2001) e alla l. n. 53 del 2003 (che delegava il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi per la definizione delle norme generali sull’istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale)⁶⁹. Quest’ultima, in particolare, all’art. 2, comma 1, lett. g ha stabilito che, nell’ambito del secondo ciclo, “dal compimento del quindicesimo anno di età i diplomi e le qualifiche si possono conseguire in alternanza scuola-lavoro o attraverso l’apprendistato”.

⁶⁸ Consultabile su <http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2014/03/librobianco.pdf>.

⁶⁹Cfr. Carinci F., *E tu lavorerai come apprendista (L’apprendistato da contratto “speciale” a contratto “quasi-unico”)*, op. cit., p. 34 ss.

Ebbene, in base all'art. 86, comma 9 del d.lgs. 276 del 2003, la disciplina del contratto di formazione e lavoro vige esclusivamente nei confronti della pubblica amministrazione, "cui non trovano, peraltro, applicazione benefici contributivi"⁷⁰.

Confinato al settore pubblico, nel settore privato il cfl è stato sostituito dal contratto di inserimento (artt. 54-59 d.lgs. 276 del 2003), contratto di lavoro a tempo determinato ed a vocazione tipicamente occupazionale, essendo diretto a realizzare l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro non solo di soggetti giovani, ma, più in generale, di soggetti "difficilmente collocabili sul mercato del lavoro [...] per qualsiasi ragione, di età, condizione lavorativa, sesso, stato di salute [...]"⁷¹. La componente formativa "era meramente eventuale"⁷², giacché era prevista la predisposizione di un progetto individuale di inserimento che garantisse il mero adeguamento delle competenze professionali possedute dal lavoratore al contesto lavorativo (art. 55). Per garantire il rispetto della normativa comunitaria, nonché per evitare che il contratto di inserimento rappresentasse un concorrente pericoloso per l'apprendistato⁷³, si escludeva che i relativi incentivi economici e normativi trovassero applicazione con riferimento all'assunzione di soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni (art. 59, III comma).

Il rafforzamento dell'apprendistato quale strumento formativo, *ratio* degli artt. 47-53 del d.lgs.276 del 2003 nel rispetto della delega legislativa, passava attraverso una serie di innovazioni rispetto alla disciplina previgente.

Anzitutto l'apprendistato era stato articolato in tre distinte tipologie: al tradizionale apprendistato professionalizzante (art. 49) si aggiungevano l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione (art. 48) e l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione (art. 50). Attraverso queste ultime due tipologie, l'apprendistato diveniva un mezzo per l'acquisizione, oltre che di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, di un titolo di studio nell'ambito di un percorso formativo di tipo formale che includeva lo svolgimento di una attività lavorativa.

⁷⁰ Ciucciovino S., *Apprendimento e tutela del lavoro*, op.cit., p. 115, nota 22.

⁷¹ Carinci F., *E tu lavorerai come apprendista (L'apprendistato da contratto "speciale" a contratto "quasi-unico")*, op. cit., p. 41. Cfr. art. 54, I comma, d.lgs. 276/2003.

⁷² Ciucciovino S., *Apprendimento e tutela del lavoro*, op.cit., p.115. Cfr. art 55, IV d.lgs. 276 del 2003

⁷³ Carinci F., *E tu lavorerai come apprendista...*, op. cit., p. 43.

L'art. 47 imponeva dei limiti quantitativi per l'assunzione di apprendisti, qualsivoglia fosse la tipologia di apprendistato prescelta: un datore di lavoro poteva assumerne in un numero complessivo che non superasse il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso di lui; il datore di lavoro che non avesse alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne avesse in numero inferiore a tre, poteva assumere fino ad un massimo di tre apprendisti; alle imprese artigiane, invece, si applicavano gli specifici limiti previsti dall'articolo 4 della legge n. 443 del 1985.

Successivamente, ciascuna tipologia di apprendistato era disciplinata analiticamente, ribadendo la possibilità di stipulazione del contratto "in tutti i settori di attività".

Con il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione (art. 48) potevano essere assunti i giovani che avessero compiuto quindici anni. Tale contratto aveva una durata massima triennale, era finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale all'interno del sistema educativo di istruzione e formazione ed era disciplinato in base ai seguenti principi: a) forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della qualifica da acquisire al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale; b) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo; c) possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile; d) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

La regolamentazione dei profili formativi era rimessa alle Regioni ed alle Province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi: a) definizione della qualifica professionale ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53; b) previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla azienda, congruo al conseguimento della qualifica professionale e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53; c) rinvio ai contratti collettivi di

lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni competenti; d) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali; e) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo⁷⁴; f) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

Quanto al contratto di apprendistato professionalizzante (art.49), per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, potevano essere assunti i soggetti di età compresa tra i diciotto (diciassette, se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge n. 53/2003) e i ventinove anni.

La definizione della durata del contratto era rimessa, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, ai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale, ferma restando, in ogni caso, una durata minima di due anni e massima di sei. I principi che informavano la disciplina dell'apprendistato professionalizzante erano i medesimi di quelli previsti per la prima tipologia, di cui all'art. 48, con, in aggiunta, la previsione della possibilità di sommare i periodi di apprendistato svolti per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante, nel rispetto del limite massimo di durata.

La regolamentazione dei profili formativi, nel caso dell'apprendistato professionalizzante, era rimessa alle Regioni ed alle Province autonome di Trento e

⁷⁴ In base all'art. 2, comma 1 lett. i, del d.lgs. 276/2003, il libretto formativo del cittadino è un "libretto personale del lavoratore [...] in cui vengono registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato, la formazione in contratto di inserimento, la formazione specialistica e la formazione continua svolta durante l'arco della vita lavorativa ed effettuata da soggetti accreditati dalle regioni, nonché le competenze acquisite in modo non formale e informale secondo gli indirizzi della Unione europea in materia di apprendimento permanente, purché riconosciute e certificate"; esso è stato previsto ai sensi dell'accordo Stato-regioni del 18 febbraio 2000. Successivamente, il D.M. 10 ottobre 2005 ha portato all'approvazione del modello di libretto formativo del cittadino, aprendo una fase di sperimentazione in diverse Regioni, in esito alla quale, tuttavia, la messa a regime di questo strumento non è stata mai del tutto realizzata. Come è possibile desumere dallo stesso D.M. 10 ottobre 2005, l'adozione del libretto è funzionale all'attuazione della Decisione N. 2241/2004/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 15 dicembre 2004, relativa ad un quadro comunitario unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze (Europass). In base al d.lgs. n. 150 del 2015, il libretto è stato sostituito dal "fascicolo elettronico del lavoratore".

Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale e nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi: a) previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna all'azienda, di almeno centoventi ore per anno, per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali; b) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione e dell'articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni; c) riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali; d) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo; e) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

L'art. 50 prevedeva, poi, la possibilità di assumere con contratto di apprendistato per il conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, nonché per la specializzazione tecnica superiore, giovani di età compresa fra i diciotto (diciassette se in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge n. 53/2003) e i ventinove anni.

La regolamentazione e la durata del contratto era rimessa alle Regioni, per i soli profili attinenti alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative.

L'art. 51, primo comma, sanciva quanto segue: "La qualifica professionale conseguita attraverso il contratto di apprendistato costituisce credito formativo per il proseguimento nei percorsi di istruzione e di istruzione e formazione professionale".

L'art. 52, allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali, stabiliva l'istituzione, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di un repertorio delle professioni predisposto da un apposito organismo tecnico composto da Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, rappresentanti della Conferenza Stato-Regioni.

Infine, l'art. 53 disciplinava gli incentivi economici e normativi e gli aspetti previdenziali; ferma restando la disciplina previdenziale e assistenziale di cui alla legge

n. 25 del 1955, si prevedeva che: durante il rapporto di apprendistato, il lavoratore potesse essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni richiedenti qualificazioni corrispondenti a quelle per il conseguimento delle quali era finalizzato il contratto; i lavoratori assunti con contratto di apprendistato fossero esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti; l'erogazione degli incentivi economici fosse subordinata alla effettiva verifica della formazione svolta; in caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui fosse esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che fosse tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 48, comma 2, 49, comma 1, e 50, comma 1, il datore di lavoro fosse tenuto a versare la quota dei contributi agevolati maggiorati del 100 per cento.

Oltre alla definizione di tre distinte tipologie di apprendistato nell'ottica di una integrazione dell'istituto con il sistema educativo, fra le più importanti novità contenute nella disciplina del 2003 si evidenziano la previsione della forma scritta del contratto, espressamente richiesta per le prime due tipologie; il riconoscimento di un ruolo essenziale alla formazione aziendale e all'azienda quale organizzazione "direttamente e pienamente coinvolta nella formazione del lavoratore" (cfr. art. 48, comma 4, lett. b; art. 49, comma 5, lett. b, d.lgs. n. 276 del 2003⁷⁵; in base a queste ultime disposizioni, infatti, l'intero percorso formativo avrebbe potuto svolgersi, a determinate condizioni, interamente in azienda).

D'altro canto, la disciplina dell'apprendistato post-d.lgs 276/2003 scontava una serie di criticità che avrebbero influenzato negativamente o impedito del tutto, negli anni successivi, l'auspicata diffusione del contratto.

Anzitutto, si registrava un quadro normativo di riferimento complesso e frammentato⁷⁶, aggravato dall'incerto riparto – a seguito della riforma costituzionale del 2001 – fra le materie ricadenti sotto la potestà legislativa dello Stato e quelle di competenza legislativa regionale, che si ripercuoteva anche sulla regolamentazione dell'apprendistato e determinava la proposizione di numerosi ricorsi dinanzi alla Corte costituzionale. In relazione a quest'ultimo punto, la Corte costituzionale ha

⁷⁵ Ciucciiovino S., *Apprendimento e tutela del lavoro*, op.cit., p. 116.

⁷⁶ Ivi, p. 117.

riconosciuto, nell'apprendistato, una materia oggetto di un intreccio di competenze non dipanabile sulla base di rigidi criteri, bensì attraverso il principio di leale collaborazione, e dunque attraverso una procedura che preveda intese fra lo Stato e le Regioni (sent. n. 50 del 2005).

Era oggetto di critica, inoltre, “la scarsa attenzione data alle parti sociali per via dei contratti collettivi e agli Enti bilaterali”⁷⁷.

A ciò si aggiungevano fattori ostativi di diversa origine: la mancata attuazione della l. n. 53 del 2003, che impediva l'avvio di percorsi di apprendistato di primo tipo⁷⁸; l'inerzia legislativa di numerose Regioni (e, non a caso, l'art. 47, comma 3 del d.lgs. 267/2003 prevedeva che “[i]n attesa della regolamentazione del contratto di apprendistato ai sensi del presente decreto continua ad applicarsi la vigente normativa in materia”).

Nel tentativo di ovviare alle suddette criticità, a partire dal 2005 la disciplina dell'apprendistato di cui al d.lgs. 276 del 2003 è stata oggetto di una serie di modifiche. Il d.l. n. 35 del 2005, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 80 del 2005, ha disposto (con l'art. 13, comma 13-bis) l'introduzione del comma 5-bis dopo il comma 5 dell'art. 49, per cui: “Fino all'approvazione della legge Regionale prevista dal comma 5, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”. Tale intervento legislativo, in ogni caso, si è dimostrato poco incisivo, in quanto, pur avendosi una regolamentazione sussidiaria da parte dei contratti collettivi, diffusa era la mancanza dell'offerta formativa regionale necessaria⁷⁹.

⁷⁷ Carinci F., *E tu lavorerai come apprendista (L'apprendistato da contratto “speciale” a contratto “quasi-unico”)*, op. cit., p. 51.

⁷⁸ Ivi, p. 45. Solo nel 2005 sono stati emanati i decreti legislativi n. 76 (per la definizione delle norme generali sul diritto-dovere all'istruzione e alla formazione) e n. 226 (recante norme generali e livelli essenziali delle prestazioni relativi al secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione) attuativi della l. 53 del 2003 (quest'ultimo a sua volta modificato dalla l. 40 del 2007). Inoltre, se l'art. 1, comma 622, l. n. 296 del 2006 aveva previsto un obbligo di istruzione decennale, innalzando quindi l'età di accesso al lavoro dai quindici ai sedici anni, l'art. 48, comma 8 della l. 183 del 2010 (c.d. collegato lavoro), per cui “[...] l'obbligo di istruzione di cui all'articolo 1, comma 622, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, si assolve anche nei percorsi di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione di cui al predetto articolo 48 del decreto legislativo n. 276 del 2003” confermava la possibilità di iniziare tale apprendistato a quindici anni.

⁷⁹ Carminati E., *La disciplina dell'apprendistato professionalizzante dopo la sentenza della Corte costituzionale n. 176 del 2010 (nota a C. cost. 10/14 maggio 2010, n. 176)*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2010, n. 2, p. 448 e ss.

Il d.l. n. 112 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 133 del 2008, ha disposto (art. 23): la modifica dell'art. 49, comma 3, eliminando la durata minima di due anni per l'apprendistato professionalizzante; l'introduzione del comma 5-ter dopo il comma 5-bis dell'art. 49, per cui: "In caso di formazione esclusivamente aziendale non opera quanto previsto dal comma 5. In questa ipotesi i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali. I contratti collettivi e gli enti bilaterali definiscono la nozione di formazione aziendale e determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo"; l'inserimento, fra i titoli conseguibili mediante l'apprendistato di terzo tipo, dei dottorati di ricerca, e l'aggiunta delle seguenti parole al comma 3 dell'articolo 50: "In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le Università e le altre istituzioni formative. Trovano applicazione, per quanto compatibili, i principi stabiliti all'articolo 49, comma 4, nonché le disposizioni di cui all'articolo 53".

L'art. 23 del d.l. n. 112 del 2008 è stato sottoposto al vaglio della Corte costituzionale a seguito dei ricorsi presentati da varie Regioni. Nella sentenza 176 del 2010, la Corte ha dichiarato non fondate le questioni di legittimità costituzionale relative all'eliminazione del termine minimo di durata del periodo formativo del contratto di apprendistato professionalizzante (giacché tale previsione non era considerata lesiva della competenza regionale, e vista l'esistenza di "figure professionali per le quali un contratto di apprendistato di durata inferiore ai due anni può considerarsi sufficiente") ed alla previsione della possibilità, in assenza di regolamentazioni regionali, di attivare l'apprendistato di alta formazione mediante apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le Università e le altre istituzioni formative (perché in tal modo lo Stato non aveva fatto altro che introdurre "una norma 'cedevole', cioè una disposizione destinata a perdere efficacia nel momento in cui la Regione eserciti il proprio potere legislativo"). Ha dichiarato, invece, la parziale illegittimità costituzionale dell'art. 23, comma 2 del d.l. n. 112 del 2008, nella parte in cui introduceva il nuovo comma 49-ter del d.lgs.

276/2003, limitatamente alle parole che escludevano la competenza delle Regioni dalla disciplina dell'apprendistato professionalizzante con formazione esclusivamente aziendale, poiché, in sintesi, “anche nell'ipotesi di apprendistato, con formazione rappresentata come esclusivamente aziendale, deve essere riconosciuto alle Regioni un ruolo rilevante, di stimolo e di controllo dell'attività formativa”.

L'art. 1, comma 155, della l. n. 191 del 2009, aggiungeva all'art. 53 del d.lgs. 276 del 2003 il comma 1-bis: “I contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale della retribuzione spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle per il conseguimento delle quali è finalizzato il contratto. La retribuzione così determinata deve essere graduale anche in rapporto all'anzianità di servizio”.

Nel frattempo, dopo soli quattro anni dalla riforma del 2003, il Governo e le parti sociali avevano siglato nel luglio 2007 un Protocollo su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili⁸⁰, in cui fra l'altro si conveniva che la disciplina dell'apprendistato necessitasse di un riordino, d'intesa fra lo Stato, le Regioni e le parti sociali, in quanto si era ormai “determinato un inestricabile intreccio tra competenze dello Stato (in parte rinviate alla contrattazione collettiva) e competenze delle Regioni in materia”.

Successivamente, in attuazione di tale Protocollo, la l. 247 del 2007, art.1, comma 30, ha delegato il Governo ad adottare, entro dodici mesi, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione, apprendistato; il comma 33, con riferimento al riordino della normativa sull'apprendistato, disponeva che il Governo dovesse esercitare la delega previa intesa con le Regioni e le parti sociali, attenendosi ai seguenti principi e criteri direttivi: a) rafforzamento del ruolo della contrattazione collettiva nel quadro del perfezionamento della disciplina legale della materia; b) individuazione di standard nazionali di qualità della formazione in materia di profili professionali e percorsi formativi, certificazione delle competenze, validazione dei progetti formativi individuali e riconoscimento delle capacità formative delle imprese, anche al fine di agevolare la mobilità territoriale degli

⁸⁰http://www.camera.it/cartellecomuni/leg15/RapportoAttivitaCommissioni/commissioni/allegati/11/11_a11_protowelfare.pdf.

apprendisti mediante l'individuazione di requisiti minimi per l'erogazione della formazione formale; c) con riferimento all'apprendistato professionalizzante, individuazione di meccanismi in grado di garantire la determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni e l'attuazione uniforme e immediata su tutto il territorio nazionale della relativa disciplina; d) adozione di misure volte ad assicurare il corretto utilizzo dei contratti di apprendistato. Il comma 90 disponeva che gli schemi degli emanandi decreti legislativi avrebbero dovuto essere deliberati in via preliminare dal Consiglio dei Ministri, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative a livello nazionale, ed acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano.

La suddetta delega, tuttavia, è rimasta inattuata.

Come testimoniato dal XII Rapporto di monitoraggio elaborato dall'ISFOL⁸¹, a metà del 2011 lo stato di attuazione della disciplina dell'apprendistato introdotta dal d.lgs. 276 del 2003 era alquanto disomogeneo a seconda della tipologia contrattuale e dell'area territoriale considerata.

Per quanto riguarda l'apprendistato di primo tipo, l'intesa necessaria da stipularsi con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, era stata conclusa solo dalla Regione Lombardia (2010, seguita dal Veneto nel 2011).

Fra le cause della mancata attuazione dell'apprendistato di primo tipo è stata inoltre individuata la persistenza di quel pregiudizio culturale che, contraddicendo la l. 53 del 2003 (e misconoscendo, peraltro, una cospicua letteratura pedagogica⁸², nonché gli indirizzi tracciati già dal 1995 nel Libro bianco su Istruzione e formazione della Commissione Europea, sino a giungere al Rapporto sul futuro della formazione in Italia del 2009⁸³, elaborato da una commissione appositamente nominata dal Ministero del Lavoro) postula la separazione fra teoria e pratica, scuola ed impresa – negando al

⁸¹ ISFOL, *Monitoraggio sull'apprendistato. XII Rapporto*, 2011, consultabile su <http://sbnlo2.cilea.it/bw5ne2/Opac.aspx?WEB=INAP&SRC=SADV>.

⁸² Cfr. ad es. Bertagna G., *Lavoro e formazione dei giovani*, La Scuola, Brescia, 2011, ed i numerosi richiami ivi contenuti.

⁸³ Commissione di studio e di indirizzo sul futuro della formazione in Italia, *Rapporto sul futuro della Formazione in Italia*, 2009, consultabile su <http://bancadati.italialavoro.it/bdds/ViewScheda.action?product=DOCUMENTA&uid=746cca93-ee1c-47ff-b3df-e9b56d4251bc&title=scheda>.

lavoro qualsivoglia valore per la formazione integrale della persona – nonché la subalternità ed inferiorità dell’istruzione e formazione professionale all’interno del sistema educativo⁸⁴. Di conseguenza, l’apprendistato di primo tipo avrebbe continuato ad essere “un salvagente poco apprezzato a livello sociale per i ragazzi che non riescono a frequentare nessun tipo di scuola”⁸⁵.

Considerazioni simili possono essere sollevate con riferimento all’apprendistato per l’acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, ex art. 50: le relative iniziative attivate in un ristretto numero di Regioni settentrionali facevano registrare “una partecipazione assai limitata, contenuta entro il centinaio di giovani per anno”⁸⁶.

Il processo di regolamentazione dell’apprendistato professionalizzante era stato invece completato da parte di tredici amministrazioni fra Regioni e Province autonome con appositi interventi normativi, e, negli altri casi, tramite l’intervento sussidiario della contrattazione collettiva⁸⁷.

⁸⁴ Cfr. Buratti U., *Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale. Quadro regolatorio*, in Tiraboschi M. (a cura di), *Il testo unico dell’apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Milano, Giuffrè, 2011, p. 324. Più diffusamente: Bertagna G., *L’apprendistato per l’espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione*, in *Diritto delle Relazioni industriali*, 2009, n. 4, p. 957 e ss.

⁸⁵ Bertagna G., *Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale. Impianto e significato*, in Tiraboschi M. (a cura di), *Il testo unico dell’apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, cit., p. 315

⁸⁶ ISFOL, *Monitoraggio...*, cit., p. 38.

⁸⁷ Ivi, p. 36.

1.4 VERSO UNA NUOVA RIFORMA DELL'APPRENDISTATO

Il 17 febbraio 2010, Governo, Regioni, Province autonome e parti sociali hanno stipulato un'intesa avente ad oggetto "Linee guida per la formazione nel 2010"⁸⁸.

Le parti concordavano sulla necessità di valorizzare ulteriormente il ruolo sussidiario delle organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori, e dei loro organismi bilaterali, al fine di favorire investimenti formativi che, fra l'altro, fossero "progettati in una logica di *placement*, volta ad ottimizzare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro ed a rendere più efficiente il raccordo e, là dove opportuna, l'integrazione tra il sistema educativo ed il mercato del lavoro".

A questo fine, uno degli ambiti di intervento individuati consisteva nell'impiego diffuso del metodo di apprendimento per competenze (punto 2 dell'intesa). Ciò avrebbe implicato la "definizione di un sistema nazionale di competenze in grado di garantire ai cittadini la spendibilità delle competenze comunque acquisite", anche (punto 2 lett. c) attraverso il rilancio del contratto di apprendistato nelle sue tre tipologie.

Il 27 ottobre 2010 i rappresentanti dei medesimi soggetti istituzionali hanno stipulato un'intesa "Per il rilancio dell'apprendistato"⁸⁹.

Le parti, considerando l'apprendistato come "principale canale di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro secondo percorsi di qualità utili a valorizzare e accrescere le competenze delle persone e sostenere la produttività del lavoro" e tenendo presente quanto previsto in materia nell'intesa precedente, convenivano sul fatto che le enormi potenzialità di questo istituto non fossero state ancora adeguatamente sviluppate, vista la complessità della normativa di riferimento e l'incerto riparto di competenze tra Stato, Regioni e parti sociali, la concorrenza di istituti non sempre utilizzati in modo corretto (es. i tirocini), e considerato il limitatissimo ricorso all'apprendistato per il conseguimento di un titolo di studio. Esplicitavano quindi la necessità di una concertazione fra tutti gli attori coinvolti per un rilancio del contratto, al fine di garantire la certezza del relativo quadro normativo per le imprese e l'effettività ed efficacia della formazione per gli apprendisti. In attesa della revisione della normativa

⁸⁸ http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2017/06/linee_guida_intesa20101.pdf.

⁸⁹ http://bancadati.italialavoro.it/bdds/download?fileName=C_21_DocNazionale_536_documenti_itemName_0_documento.pdf&uid=b686cab3-51f8-430b-8f89-5c8a12b382ed.

vigente, infine, le parti convenivano, fra l'altro, di avviare un tavolo ripartito per la definizione di linee guida condivise per la riforma dell'apprendistato professionalizzante, secondo la delega di cui all'art. 30, l. n. 247 del 2007, in corso di riattivazione.

La riattivazione della delega, scaduta e non attuata, è stata realizzata dall'art. 46, comma 1, lett. b) della l. 183/2010 (c.d. Collegato lavoro, entrata in vigore il 4 novembre del 2010), assegnando al Governo un nuovo termine di ventiquattro mesi per l'emanazione di uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione, apprendistato (ferma restando, in quest'ultimo caso, la necessità di previa intesa con le Regioni e le parti sociali e del rispetto dei criteri e principi direttivi a suo tempo fissati nel 2007).

Lo schema di decreto legislativo recante Testo unico dell'apprendistato è stato approvato dal Consiglio dei Ministri il 5 maggio 2011. Sono poi seguite le intese del Governo con le Regioni e le Province autonome (7 luglio 2011) e con le parti sociali (11 luglio). Il testo definitivo del decreto legislativo, dopo l'acquisizione dei previsti pareri della Camera dei deputati e del Senato il 27 luglio, è stato approvato in via definitiva dal Consiglio dei Ministri il 28 luglio.

Infine, il 14 settembre, si è avuta l'emanazione del d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167, Testo unico dell'apprendistato.

CAPITOLO II
L'APPRENDISTATO SOTTO LA VIGENZA DEL
DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2011, N. 167
(TESTO UNICO DELL'APPRENDISTATO)

2.1 STRUTTURA GENERALE DEL DECRETO
LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2011, N. 167

Rispetto al suo antecedente normativo, che pagava “l’assenza di un assetto giuridico-istituzionale condiviso da parte di tutti i soggetti coinvolti nella sua regolamentazione e concreta attuazione”¹, la successiva disciplina dell’apprendistato ha potuto contare “sul consenso unanime di tutti gli interessati”²: nel d.lgs. 276 del 2011, adottato previa intesa con le Regioni e le parti sociali, sono stati recepiti non solo i princìpi e i criteri direttivi della delega legislativa, ma anche gli indirizzi espressi nelle intese del febbraio e dell’ottobre 2010. Con la definizione di precisi ambiti regolativi, si è inteso porre fine alla “guerra delle competenze”³ che negli anni precedenti aveva determinato il reiterato intervento della Corte costituzionale: il legislatore statale ha dettato una disciplina riconducibile alla determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale; è stato assicurato il rispetto della competenza regionale in materia di istruzione e formazione professionale; è stato rafforzato il ruolo della contrattazione collettiva.

Da un punto di vista letterale, osserviamo come la delega legislativa avesse ad oggetto il “riordino” della normativa in materia di apprendistato e l’intesa del 27 ottobre 2010 paventasse una vera e propria riforma del solo apprendistato professionalizzante. Tuttavia, la volontà di attuare un intervento normativo di carattere unificante, che, superando le carenze e le criticità in precedenza emerse, conferisse finalmente piena

¹Tiraboschi M., *Ragioni e impianto di una riforma*, in Id. (a cura di), *Il testo unico dell’apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Milano, Giuffrè, 2011, p. 12.

²Ivi, p. 15.

³Carinci F., *E tu lavorerai come apprendista...*, cit., p. 56.

operatività alle tre tipologie di apprendistato⁴, ha portato il legislatore delegato – con l’avallo di Regioni e parti sociali – a spingersi oltre ed a realizzare una riforma organica della materia, con abrogazione espressa della previgente normativa nazionale – l. n. 25 del 1955; l. n. 56 del 1987, artt. 21 e 22; l. n. 196 del 1997, art. 16; d.lgs. 276 del 2003, artt. da 47 a 53 – e possibilità di applicare le residue regolazioni ancora vigenti solo fino ad un massimo di sei mesi, per le Regioni e i settori ove la disciplina di cui al d.lgs. 276 del 2011 non fosse immediatamente operativa (cfr. art. 7, commi 6 e 7).

Il d.lgs. 276 del 2011 è stato denominato “Testo unico dell’apprendistato”: tale qualificazione appare giustificata se si pensa all’opera di razionalizzazione e semplificazione cui il provvedimento ha dato luogo; da un punto di vista prettamente tecnico, invero, la dottrina ha rilevato che siffatta qualificazione sarebbe impropria, avuto riguardo soprattutto al contenuto del provvedimento, “ricco com’è di rinvii ad altre fonti”⁵. Altra dottrina, a fronte della distinzione fra testi unici meramente ricognitivi o compilativi e testi unici-fonti o normativi (in quanto fonti di produzione del diritto che introducono nell’ordinamento elementi di novità) ha individuato nel d.lgs. 167 del 2011 un testo unico-fonte⁶.

Il dettato normativo consta di soli sette articoli:

- l’art. 1 definisce il contratto di apprendistato e ne conferma l’articolazione secondo tre tipologie, “tuttavia rinominandole e precisandole alla luce delle criticità emerse in sede applicativa”⁷;
- in netta discontinuità rispetto al passato, l’art. 2 si occupa della predisposizione di una disciplina generale ed unitaria dell’apprendistato relativamente agli aspetti normativi, economici e previdenziali del contratto, valevole per tutte e tre le tipologie di cui all’art. 1, ed a questo scopo prevede un significativo coinvolgimento della contrattazione collettiva di livello nazionale;
- gli artt. 3, 4 e 5 disciplinano in dettaglio, rispettivamente, l’apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, l’apprendistato professionalizzante o

⁴ Cfr. la *Relazione illustrativa allegata allo Schema di decreto legislativo recante Testo unico dell’apprendistato*, consultabile sul sito internet istituzionale www.camera.it, nonché in www.fareapprendistato.it, Banca dati, Normativa nazionale.

⁵ Carinci F., *E tu lavorerai come apprendista ...*, op. cit., p.56. In tal senso anche Tiraboschi M., *Ragioni e impianto di una riforma*, in Id.(a cura di), *Il testo unico dell’apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, cit., p. 11.

⁶ D’Onghia M., *Il testo unico sull’apprendistato*, in *RGL*, 2012, p. 211 e ss. (qui p. 213).

⁷ Dalla *Relazione illustrativa allo schema di decreto legislativo recante Testo unico dell’apprendistato*

contratto di mestiere, l'apprendistato di alta formazione e di ricerca. Per la regolamentazione dei profili formativi, la legge assegna un ruolo preponderante alle Regioni nel primo e nel terzo caso, alla contrattazione collettiva nel secondo⁸;

- l'art. 6, spostando l'attenzione dagli aspetti procedurali e burocratici della formazione al risultato, alle competenze maturate dall'apprendista⁹, contempla un articolato sistema di standard professionali, standard formativi e di certificazione delle competenze;
- l'art.7 detta una serie di disposizioni finali, concernenti principalmente: regime sanzionatorio, incentivi economici e normativi, possibilità di assumere come apprendisti lavoratori in mobilità, abrogazione della normativa previgente e parziale disciplina transitoria.

2.2 DISCIPLINA - FORMULAZIONE ORIGINARIA

2.2.1. Art. 1 – Definizione. Natura a tempo indeterminato del contratto

L'art. 1, comma 1, del TU definisce l'apprendistato "contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani".

Il comma 2 individua le tre macro-tipologie in cui tale contratto si articola: a) apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale; b) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

La nuova definizione introdotta dal TU impone di soffermarsi, alla luce delle interpretazioni dottrinali e giurisprudenziali avanzate nel corso degli anni, sul problema della natura giuridica dell'apprendistato, con particolare riferimento al profilo causale ed a quello temporale del contratto.

Per una specifica analisi del tema della causa si rinvia al prosieguo della trattazione (capitolo III); per quanto attiene, invece, al profilo della durata, prima della espressa

⁸ Tiraboschi M., *Ragioni e impianto di una riforma*, cit., pp. 12-13.

⁹ Ivi, p. 15.

qualificazione dell'apprendistato come "contratto di lavoro a tempo indeterminato" fornita dal TU, si registrava, sul punto, un vivace dibattito dottrinale¹⁰.

Una serie di passaggi normativi potevano apparire utili a suffragare la tesi che vedeva nell'apprendistato un contratto a termine: la l. n. 25 del 1955 faceva generico riferimento alla "durata dell'apprendistato"; il d.p.r. 1668 del 1956, all'art. 2, utilizzava il termine "estinzione" del contratto, quale conseguenza dell'esito positivo delle prove di idoneità, della scadenza del termine stabilito dai contratti collettivi di lavoro o, comunque, del decorso di un quinquennio; l'art. 10, comma 1 del d.lgs. 368 del 2001, relativo ai contratti di lavoro a tempo determinato, ha escluso dall'applicazione della relativa disciplina una serie di rapporti, tra cui l'apprendistato, "in quanto già disciplinati da specifiche normative"; l'art. 21 comma 6 della l. n. 56 del 1987 disponeva che i benefici contributivi collegati all'apprendistato fossero mantenuti per un anno dopo la "trasformazione" del rapporto a tempo indeterminato, e l'art. 4 bis, quinto comma lett. d) del d.lgs. n. 181 del 2000, aggiunto dal d.lgs. n. 97 del 2002, ha previsto che i datori di lavoro siano tenuti a comunicare entro cinque giorni, al servizio territoriale competente, la "trasformazione [del rapporto] da contratto di apprendistato a contratto a tempo indeterminato"¹¹.

D'altro lato, tuttavia, occorre ricordare che già l'art. 19 della l. 25 del 1955 consentiva al datore di lavoro, "al termine del periodo di apprendistato", di dare "disdetta a norma dell'art. 2118 c.c." (il quale è rubricato "Recesso dal contratto a tempo indeterminato"). Sempre in base al suddetto art. 19, in mancanza di disdetta l'apprendista sarebbe stato "mantenuto in servizio con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità ed il periodo di apprendistato [...] considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore".

Inoltre, è fondamentale richiamare due sentenze della Corte costituzionale: la n. 14 del 1970 e la n. 169 del 1973.

La prima ha dichiarato l'incostituzionalità (per violazione degli artt. 3 e 35 Cost.) dell'art. 10 della legge 604 del 1966 sui licenziamenti individuali, nella parte in cui non comprendeva gli apprendisti fra i beneficiari dell'indennità di anzianità, dovuta ai sensi

¹⁰ Cfr. la ricostruzione compiuta da Garofalo D., *L'apprendistato*, in A. Vallebona (a cura di), *I contratti di lavoro*, in Vallebona A. (a cura di), *I contratti di lavoro*, II, Torino, UTET giuridica, 2009, p.1505 e ss. (qui pp. 1528-1538). Cfr. inoltre: Ciucciovino S., op. cit., pp.131-137.

¹¹ Per le argomentazioni a sostegno della tesi dell'apprendistato come contratto a termine v. voce *Apprendistato*, in *Digesto delle discipline privatistiche, sez. comm.*, IV, Torino, 1987, § 15.

dell'art. 9, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro (a tempo indeterminato, ex art. 1 della stessa legge). La Corte ha assimilato l'apprendistato all'ordinario contratto di lavoro (a tempo indeterminato), ritenendo che la specialità del rapporto derivasse dal fatto che il periodo di tirocinio dovesse essere "dall'imprenditore utilizzato anche per impartire o far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario" per diventare lavoratore qualificato.

Sulla base delle suddette premesse, la seconda sentenza citata ha dichiarato l'incostituzionalità della medesima disposizione anche nella parte riguardante l'esclusione degli apprendisti dall'applicabilità nei loro confronti delle disposizioni della legge n. 604 del 1966 nel corso del rapporto di apprendistato. All'apprendistato veniva estesa, dunque, l'applicazione dell'art. 1 della suddetta legge, secondo cui, nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 c.c., o per giustificato motivo. Secondo la Corte, tuttavia, "tale dichiarazione di illegittimità va limitata, peraltro, al solo licenziamento adottato nel corso del rapporto di apprendistato, giacché, una volta che questo si sia esaurito, il datore di lavoro resta libero di assumere o meno l'ex apprendista e di stringere con lui un normale rapporto di lavoro o di dare disdetta a mente dell'art. 2118 del codice civile".

Successivamente, il d.lgs. 276 del 2003 ha ribadito, agli artt. 48 e 49, il "divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo", mentre il Ministero del lavoro, nella risposta ad interpellato n. 79 del 2009, ha chiarito che l'apprendistato dovesse essere considerato un contratto a tempo indeterminato.

La dottrina aderente alla tesi della natura a tempo indeterminato dell'apprendistato¹² ha da sempre ricondotto il carattere necessariamente limitato nel tempo al periodo formativo che connota il rapporto nella sua fase iniziale: l'esaurimento di tale periodo non si traduce nell'automatica cessazione del rapporto per la scadenza di un termine, ma comporta la prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto stesso (con mantenimento dell'anzianità pregressa, come da previsione normativa) laddove il datore di lavoro non eserciti il recesso *ad nutum* ex art 2118¹³.

¹² Cfr. i riferimenti bibliografici riportati da Ciucciiovino S., *Apprendimento...*, op. cit., p. 131 nota 56.

¹³ Sulla configurazione dell'apprendistato come rapporto bi-fasico, in giurisprudenza, cfr. da ultimo Cass. 13 luglio 2017, n. 17373. In dottrina, v. fra gli altri: Garofalo D., op. cit., pp. 1537-1538, per cui

A tal proposito è stato rilevato che “il recesso libero al termine della fase formativa [...] costituisce un’eccezione al principio generale di giustificatazza del licenziamento, che trova una ragionevole spiegazione nella sostanziale mutazione delle obbligazioni fondamentali gravanti sulle parti contrattuali che si verifica con la prosecuzione del rapporto all’esaurimento del periodo di formazione”, momento in cui “il legislatore consente alle parti di riconsiderare la convenienza a proseguire il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in relazione agli esiti della formazione [...]”.¹⁴

Considerare l’apprendistato come a tempo determinato, inoltre, avrebbe implicato l’estinzione del contratto senza necessità di disdetta, nonché la possibilità di recedere in corso di rapporto soltanto in virtù di una giusta causa (ex art. 2119 c.c.) e non di un giustificato motivo, contravvenendo così alla legge e al disposto della sent. n. 169 del 1973 della Corte costituzionale¹⁵.

Come anticipato *supra*, l’intervento del legislatore del 2011 è stato risolutivo: l’apprendistato è definito “contratto di lavoro a tempo indeterminato” (art. 1, comma 1); la disciplina generale del recesso è coerente con tale qualificazione (cfr. art. 2, lettere l ed m) e, a livello letterale, è formulata in modo da non lasciare alcun dubbio circa la prosecuzione del rapporto senza soluzione di continuità, laddove, una volta raggiunto l’obiettivo formativo, il relativo diritto non venga esercitato¹⁶; i limiti di durata del contratto vengono espressamente riferiti al periodo formativo (cfr. art. 3 comma 1 ed art. 4 comma 2).

In via del tutto eccezionale, l’art. 4 comma 5 del TU nella sua formulazione originaria, relativo alle attività stagionali, stabilisce che i contratti collettivi nazionali di riferimento possano prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato professionalizzante, anche a tempo determinato.

Per quanto riguarda, poi, la possibilità di stipulare un contratto di apprendistato a tempo parziale, anziché a tempo pieno, secondo il Ministero del lavoro (circ. n. 9/2004) non si

l’apprendistato è un rapporto a tempo indeterminato sottoposto a condizione risolutiva potestativa ed in cui sono individuabili due fasi; Bernardi S., *Sul potere del datore di lavoro di risolvere il rapporto al termine del periodo di apprendistato*, in *Riv. It. dir. lav.*, 1984, II, p. 199 ss., in part. p. 203, fa riferimento a due “fasi di una fattispecie negoziale a formazione progressiva”; Tiraboschi M., *Definizione e tipologie*, in Id. (a cura di), *Il testo unico dell’apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, cit., pp. 180-181, guarda all’apprendistato come “contratto di lavoro a tempo indeterminato e a fasi successive”. Critico invece Carinci F., op. cit., p. 58.

¹⁴ Ciucciovino S., op. cit., p. 134.

¹⁵ *Ibidem*.

¹⁶ Carinci F., *E tu lavorerai come apprendista (L’apprendistato da contratto “speciale” a contratto “quasi-unico”)*, op. cit., p. 58; Ciucciovino S., *Apprendimento e tutela del lavoro*, op. cit., p. 132.

ravvisa, in linea di principio, una incompatibilità tra part-time ed apprendistato, purché la peculiare articolazione dell'orario di lavoro non sia di ostacolo al raggiungimento delle finalità formative del contratto.

2.2.2. Art. 2 – Disciplina generale

L'art. 2 del TU ha significativamente determinato la semplificazione ed uniformazione della disciplina fondamentale delle tre tipologie contrattuali a livello nazionale, prevedendo un essenziale coinvolgimento delle parti sociali ai fini della regolazione del rapporto.

L'art. 2, primo comma, infatti, ha rimesso la disciplina generale del contratto di apprendistato “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”, ma, nel contempo, ha dettato una serie di principi inderogabili direttamente incidenti sugli aspetti normativi, economici e previdenziali del contratto.

Per quanto riguarda, nel dettaglio, tali principi:

- a) anzitutto, si è prevista la forma scritta del contratto, del piano formativo individuale (nel quale è definito ogni aspetto relativo al percorso formativo dell'apprendista) e dell'eventuale patto di prova¹⁷.

Tale requisito era stato già fissato dal d.lgs. 276 del 2003; al pari del suo antecedente normativo, tuttavia, il TU nulla ha previsto circa le sorti del contratto in caso di difetto di forma scritta.

¹⁷ A differenza che in passato si è ammesso che il piano formativo individuale possa essere definito, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto. Quanto alla la forma scritta del patto di prova, essa è già prevista, in linea generale, dall'art. 2096 c.c. Assunzione in prova: “I. Salvo diversa disposizione [delle norme corporative], l'assunzione del prestatore di lavoro per un periodo di prova deve risultare da atto scritto. II. L'imprenditore e il prestatore di lavoro sono rispettivamente tenuti a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova. III. Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza l'obbligo di preavviso o d'indennità. Se però la prova è stabilita per un tempo minimo necessario, la facoltà di recesso non può esercitarsi prima della scadenza del termine. IV. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva e il servizio prestato si computa nell'anzianità del prestatore di lavoro”.

Parte della dottrina ha ritenuto che il requisito della forma scritta fosse previsto *ad substantiam*, richiamando la circolare n. 40/2004 del Ministero del Lavoro e la giurisprudenza in tema di contratto di formazione e lavoro¹⁸ (Cass. n. 17895 del 22 agosto 2007): secondo questo indirizzo, dunque, in mancanza di forma scritta il contratto avrebbe dovuto essere considerato fin dall'origine un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato¹⁹.

È stato poi rilevato, nell'ambito del medesimo indirizzo dottrinale, che la previsione della sanabilità del requisito formale del contratto in caso di violazione (ricavabile ex art. 7 comma 2 del TU) non confligge con la tesi della forma scritta *ad substantiam*, in quanto il legislatore avrebbe inteso non già degradare tale requisito a mera irregolarità, bensì rimettere esclusivamente al lavoratore la scelta di adire il giudice ai fini del riconoscimento della sussistenza di un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato²⁰.

Altra dottrina, invece, facendo leva sulla previsione di cui all'art. 7 comma 2 del TU, ha escluso che la forma scritta dell'apprendistato potesse ritenersi elemento essenziale del contratto e determinarne la nullità. E così, secondo alcuni il rispetto del requisito formale "è da considerare più un onere richiesto ai fini della prova dell'avvenuta stipulazione del contratto"²¹ in caso di eventuale giudizio (forma scritta ad probationem)²²; secondo altra prospettazione, la mancanza della forma scritta non produce conseguenze né sul piano della validità, né sul piano probatorio, ma produce una mera irregolarità sanabile anche in corso di rapporto (forma scritta *ad regularitatem*)²³.

- b) Il TU ha confermato il divieto di retribuzione a cottimo per l'apprendista, già previsto dall'art. 2131 cc.: commisurare la retribuzione al rendimento, in questo caso, potrebbe infatti pregiudicare il proficuo svolgimento del percorso formativo.

¹⁸ Per il quale, tuttavia, la l. 407 del 1990, art. 8, VII comma, ha espressamente previsto che, in mancanza di forma scritta, "il lavoratore si intende assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato".

¹⁹ Facello S., Papa D., *Disciplina generale dell'apprendistato: il trattamento economico e normativo*, in Tiraboschi M. (a cura di), *Il testo unico dell'apprendistato ...*, cit., p. 188-189.

²⁰ Papa D., *Sanzioni*, in Tiraboschi M. (a cura di), *Il testo unico dell'apprendistato...*, op. cit., p. 480.

²¹ Romano I.V., *Nuovo apprendistato: forma scritta e profili sanzionatori*, in *Guida al Lavoro*, 2011, n. 43, p. 27. È questa l'opzione oggi accolta dalla legislazione vigente (art. 42, comma I del d.lgs. n. 81 del 2015).

²² Cfr. artt. 2725, comma I e 2729, comma II c.c.

²³ D'Onghia M., *Il testo unico sull'apprendistato*, cit., pp. 219-220.

c) Sempre per quanto attiene al trattamento economico degli apprendisti, ponendo fine ai dubbi interpretativi suscitati dal d.lgs. 276 del 2003, art. 53 (così come modificato dalla l. n. 191 del 2009)²⁴, il TU ha espressamente sancito il principio di alternatività – escludendo, dunque, la cumulabilità – fra il sistema del sottoinquadramento e quello della percentualizzazione: la scelta è stata rimessa alla contrattazione collettiva. Perciò, in base al contratto collettivo di riferimento, il datore di lavoro ha la possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto, ovvero di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio²⁵.

d) È stabilita la necessaria presenza di un tutore o referente aziendale.

Mentre la previgente normativa poneva, quale criterio direttivo cui avrebbe dovuto attenersi la regolamentazione regionale, la “presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate”, il Testo unico ha imposto alla contrattazione collettiva nazionale esclusivamente la previsione dell'affiancamento all'apprendista di un lavoratore esperto, lasciando poi ad essa il compito di precisarne i requisiti e i compiti.

Tale soggetto, in alternativa alla tradizionale figura del tutor, può essere un referente aziendale: la dottrina ha sottolineato la differenza fra le due figure, riconoscendo alla seconda compiti e responsabilità meno pregnanti²⁶.

Con circolare n. 5 del 2013, tuttavia, il Ministero del Lavoro ha precisato che “l'affiancamento della figura del referente aziendale accanto a quella del tutor rappresenta una ‘formalizzazione’ di terminologie già adoperate dalla contrattazione collettiva [...] senza che da ciò possano derivare conseguenze sul piano delle attività rimesse a tali soggetti [...]. In linea di principio, pertanto, il tutor o referente aziendale comunque esso venga definito e in ragione della capacità di autodeterminazione delle

²⁴ Ivi, pp. 233-234. Cfr. inoltre Facello S., Papa D., *Disciplina generale dell'apprendistato: il trattamento economico e normativo*, op. cit., pp. 191-194.

²⁵ Per un'analisi del tema della retribuzione nel contratto di apprendistato (dovuta in misura ridotta in considerazione sia del minor grado di professionalità dell'apprendista, sia della formazione impartita dal datore di lavoro, che costituisce parte del corrispettivo dovuto al lavoratore per l'attività prestata), v. Loy G., voce *Apprendistato*, op. cit., § 4.

²⁶ Facello S., Papa D., op. ult. cit., p. 195; Carinci F., *E tu lavorerai...*, op. cit., p. 62.

parti sociali prevista dal Legislatore, deve essere in possesso esclusivamente dei requisiti individuati dalla contrattazione collettiva, essendo sostanzialmente abrogato il D.M. 28 febbraio 2000”.

- e) Il TU ha ammesso, per la prima volta, la possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali, anche attraverso accordi con le Regioni.
- f) È stata confermata la possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all’interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti.
- g) Ulteriore principio inderogabile previsto dal legislatore statale ha riguardato la registrazione della formazione effettuata e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita, da registrare (a cura del datore di lavoro, ex art. 6 comma 2) nel libretto formativo del cittadino di cui all’articolo 2, comma 1, lett. i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.
- h) È stata prevista la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi. Ciò a beneficio dell’effettività della formazione;
- i) È stata contemplata la possibilità, per la contrattazione collettiva, di prevedere clausole contenenti forme e modalità per la conferma in servizio degli apprendisti, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, come condizione per procedere a nuove assunzioni in apprendistato, fermi restando i limiti numerici previsti dal comma 3.

A tali clausole c.d. di stabilizzazione, già invalse nella contrattazione collettiva, la dottrina ha riconosciuto la funzione di concorrere ad evitare un indiscriminato ricorso all’apprendistato come mero strumento per aggirare i costi del lavoro²⁷.

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

²⁷ Facello S., Papa D., *Disciplina generale dell’apprendistato: il trattamento economico e normativo*, op. cit., p. 198; D’Onghia M., op. cit., p. 222.

Qui il legislatore, rispetto alla disciplina del 2003: ha previsto il divieto di recesso ingiustificato con riferimento ad entrambe le parti, e non soltanto al datore di lavoro; ha previsto espressamente l'applicazione, in caso di licenziamento ingiustificato, delle sanzioni previste dalla normativa vigente al 2011 (ossia dall'art. 18 l. 300/1970 ovvero, per i datori di lavoro che contano fino a quindici dipendenti, dall'art. 8 l. 604/1966);

- m) A conclusione del periodo di formazione, le parti hanno la possibilità di recedere liberamente dal contratto, con l'unico obbligo del preavviso (decorrente dal termine del periodo di formazione), ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 c.c.²⁸.

Nella risposta ad interpello n. 16/2012, la Direzione generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha chiarito che, nel caso in cui l'apprendista si trovi in una delle ipotesi previste dall'art. 35 d.lgs. n. 198 del 2006 e dell'art. 54 del d.lgs. n. 151 del 2001 (divieto di licenziamento per causa di matrimonio o maternità), ovvero in un periodo di assenza temporanea per una delle cause previste e tutelate dall'ordinamento generale (malattia, infortunio, congedo parentale ecc.), "il periodo di preavviso di cui all'art. 2118 c.c. – richiesto dal citato art. 2, comma 1 lett. m) e decorso il quale il rapporto potrà ritenersi risolto – non potrà che decorrere, se non dal termine del periodo di formazione, dal termine dei periodi di divieto di licenziamento sopra indicati".

Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Proseguendo nel delineare la disciplina generale dell'apprendistato, l'art. 2 comma 2 contiene l'elencazione – priva di elementi di novità – delle prestazioni afferenti alla previdenza e assistenza sociale obbligatoria cui gli apprendisti hanno diritto: assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, assicurazione contro le malattie, assicurazione contro invalidità e vecchiaia, maternità, assegno familiare²⁹.

²⁸ "Sicché il recesso libero, a ben vedere, è esercitabile nello spazio di un giorno soltanto, quello esattamente coincidente con il termine del periodo di apprendistato previsto dal contratto" (Ciucciovino S., *Apprendimento e tutela del lavoro*, op. cit., p. 133).

²⁹ Per quanto riguarda invece l'accesso agli ammortizzatori sociali, l'art. 19 del d.l. 185 del 2008 (c.d. anti-crisi): al comma 1 ha previsto in via sperimentale per il triennio 2009-2011, e subordinatamente a un

Infine, il comma 3 si è occupato dei limiti quantitativi per le assunzioni con contratto di apprendistato, confermando quanto previsto dal d.lgs. 276 del 2003: il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato non può superare il cento per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore medesimo. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Per le imprese artigiane, invece, trovano applicazione gli specifici limiti previsti dall'articolo 4 della legge n. 443 del 1985.

La novità, rispetto al passato, è consistita nella previsione della possibilità, per il datore di lavoro, di assumere apprendisti non solo direttamente, ma anche mediante somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (espresso è il richiamo all'art. 20, comma 3 del d.lgs. 276/2003)³⁰, per il tramite delle apposite agenzie. Questa opportunità – è stato evidenziato dalla dottrina – esalta “la dimensione di *placement* dell'apprendistato e cioè la funzione ad esso connaturale di avvicinare in modo dinamico [...] domanda e offerta di lavoro”, intercettando i fabbisogni del sistema produttivo³¹.

Ai fini del calcolo delle maestranze specializzate e qualificate, è utile richiamare la risposta fornita dalla Direzione generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ad interpello n. 11/2010 per la corretta interpretazione dell'art. 47, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003: il legislatore “prevede che il rapporto apprendisti/lavoratori specializzati e qualificati debba essere verificato non più «presso l'azienda» – come previsto dall'art. 2 della L. n. 25/1955 – ma «presso il datore di lavoro», consentendo dunque il computo di lavoratori comunque rientranti nella medesima realtà imprenditoriale, anche se operanti in unità produttive o sedi diverse da

intervento integrativo pari almeno alla misura del venti per cento a carico degli enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva, un trattamento, in caso di sospensione per crisi aziendali o occupazionali ovvero in caso di licenziamento, pari all'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali per i lavoratori assunti con la qualifica di apprendista e con almeno tre mesi di servizio presso l'azienda interessata da trattamento, per la durata massima di novanta giornate nell'intero periodo di vigenza del contratto di apprendista; al comma 8 ha esteso anche agli apprendisti l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga alla normativa vigente (CIG e mobilità).

³⁰ Tiraboschi M., *Rilancio dell'apprendistato e somministrazione di lavoro*, in Id. (a cura di), *Il testo unico dell'apprendistato ...*, p. 280.

³¹ Ivi, p. 278. Preoccupazioni in merito sono state avanzate da D'Onghia M., op. cit., pp. 221-222: l'Autrice ha rimarcato il ruolo fondamentale della regolamentazione affidata contrattazione collettiva onde garantire il perseguimento delle finalità formative del contratto anche in regime di somministrazione

quelle in cui opera l'apprendista. La scelta interpretativa, peraltro, appare in linea con le nuove modalità di erogazione della formazione che – come chiarito già dalla circ. n. 40/2004 [...] – può essere impartita attraverso strumenti di e-learning, i quali evidentemente consentono una attività di «accompagnamento» [...] attraverso strumenti di tele-affiancamento o videocomunicazione da remoto”.

Nella circolare n. 5/2013 del Ministero del lavoro si precisa che il personale ispettivo, ove riscontrasse una violazione dei limiti numerici, “provvederà a ricondurre le assunzioni effettuate in violazione degli stessi limiti a dei ‘normali’ rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. La ‘trasformazione’ dei rapporti tuttavia, considerato che il contratto di apprendistato è già un contratto di natura subordinata a tempo indeterminato, operativamente darà luogo ad azioni di recupero contributivo [...] e alla impossibilità, da parte del datore di lavoro, di recedere dal rapporto senza giusta causa o giustificato motivo al termine del periodo formativo [...]. Va ulteriormente chiarito che l'eventuale violazione di limiti numerici introdotti dalla contrattazione collettiva ma che non si concretizzano nella violazione dei limiti legali, non potrà avere effetti sul piano pubblicistico e dar luogo ad una ‘trasformazione’ dei relativi rapporti di lavoro. Tali clausole limitatrici, avendo valenza esclusivamente ‘obbligatoria’, in questo caso, potranno determinare effetti esclusivamente sul piano della violazione contrattuale per le aziende iscritte alle organizzazioni firmatarie del relativo contratto collettivo”.

2.2.3. Art. 3 - Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

Rispetto a quella predisposta dal d.lgs. 276 del 2003, art. 48 (apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione) la prima tipologia di apprendistato prevista dal legislatore del 2011 ha ampliato il proprio ambito di applicazione.

In base al primo comma dell'art. 3 del TU, infatti, è ammessa la possibilità di stipulare tale contratto, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, ai fini del conseguimento di una qualifica professionale, nonché, in aggiunta rispetto al passato, per il conseguimento di un diploma professionale (la durata del periodo formativo è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale

regionale). L'apprendistato di cui all'art. 3 del TU, dunque, è stato a pieno titolo riconosciuto quale percorso formativo che consente l'acquisizione di un titolo di studio (qualifica triennale o diploma quadriennale) all'interno del sistema di istruzione e formazione professionale regionale.

È stata altresì ampliata la platea dei destinatari, confermando la possibilità di assumere, in tutti i settori di attività, soggetti che abbiano compiuto quindici anni, ma elevando la soglia massima per l'assunzione al compimento del venticinquesimo anno (mentre prima essa coincideva con il diciottesimo anno, trattandosi di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione)³². In tal modo, si è permesso all'apprendistato di primo tipo di adempiere più diffusamente anche “a quella nobilissima funzione di recupero nei confronti dei molti ragazzi che sono stati espulsi dal sistema di istruzione disillusi [...] e senza alcun titolo”³³.

La dottrina, inoltre, ha sottolineato l'importanza di rilanciare questa tipologia contrattuale a fronte del dato che ne attesta la massiccia ed efficace utilizzazione nei Paesi europei (Germania, Danimarca, Austria, Svizzera) in cui, nonostante la crisi post-2008, si registrano i più bassi tassi di disoccupazione e dispersione giovanile ed i più elevati tassi di occupazione degli *under 25*³⁴.

Il secondo comma ha confermato la rimessione della regolamentazione dei profili formativi del contratto – vista la sua integrazione nel sistema pubblico dell'istruzione e formazione professionale – alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano. In chiave di semplificazione, tuttavia, tale regolamentazione sarebbe dovuta avvenire non più d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca (art. 48, comma 4 d.lgs. 276/2003), bensì previo accordo in Conferenza permanente Stato-Regioni, e fermo restando l'obbligo di sentire le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Nella regolamentazione dei profili formativi, inoltre, alle Regioni è stato richiesto il rispetto di tre principi e criteri direttivi: definizione delle qualifiche o diplomi

³² Buratti U., *Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale. Quadro regolatorio*, op.cit., p. 325.

³³ Bertagna G., *Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale. Impianto e significato*, in Tiraboschi M. (a cura di), *Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, cit., p. 314.

³⁴ Tiraboschi M., *Il contratto di apprendistato dalla legge delega n. 247/2007 al d.lgs. 167/2011 e successive modifiche*, in Fiorillo L., Perulli A. (a cura di), *Rapporto individuale e processo del lavoro*, Vol. II, Torino, Giappichelli, 2014, p. 187.

professionali conseguibili ai sensi del decreto legislativo 226 del 2005; previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla azienda³⁵, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi del medesimo decreto legislativo; rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle Regioni.

Il richiamo al d.lgs. 226 del 2005, “Norme generali e livelli essenziali delle prestazioni relativi al secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione”, è necessario per garantire uniformità e spendibilità su tutto il territorio nazionale, e nell’UE, dei titoli conseguiti, in quanto conformi ai livelli essenziali previsti dallo Stato³⁶.

2.2.4. Art. 4 - Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Rispetto a quanto previsto dal d.lgs. 276 del 2003 (art. 49), nel TU la seconda tipologia di apprendistato ha mantenuto la denominazione di “apprendistato professionalizzante” (giacché permette il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali), cui è stata affiancata quella – alternativa – di “contratto di mestiere” (prevedendosi, all’art. 4 comma quarto, che le Regioni e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possano definire, anche nell’ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere)³⁷.

Come anticipato, l’apprendistato professionalizzante è preordinato al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali³⁸: in caso di esito positivo del percorso formativo, l’apprendista avrà maturato competenze tali da consentirne l’inquadramento

³⁵ È stata confermata la possibilità di svolgere il percorso formativo interamente in azienda, al pari di quanto previsto dall’art. 48 del d.lgs. 276 del 2003. La dottrina (De Fazio G., *I nuovi contratti di lavoro formativi: aspettative e speranze di un nuovo mercato del lavoro*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2004, p. 683 ss., in part. p. 689) non ha mancato di manifestare scetticismo circa la concretizzazione di questa alternativa, in quanto l’impresa dovrebbe “essere dotata di una struttura didattica propria [...] con insegnanti propri anche per le materie di base”.

³⁶ Buratti U., *Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale. Quadro regolatorio*, op.cit., p. 327.

³⁷ Carinci F., *E tu lavorerai come apprendista (L’apprendistato da contratto “speciale” a contratto “quasi-unico”)*, op.cit., p. 67.

³⁸ L’art. 49 comma 1 del d.lgs. 276 del 2003 faceva riferimento, invece, alla nozione di “qualificazione”

in base alla qualifica professionale individuata al momento della stipulazione del contratto, secondo gli standard professionali di riferimento definiti nei contratti collettivi nazionali di categoria o, in mancanza, attraverso intese specifiche da sottoscrivere a livello nazionale o interconfederale (ex art. 6, comma 2 TU).

È stata confermata la possibilità di assumere, con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, i soggetti di età compresa tra i diciotto (diciassette, se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226) e i ventinove anni³⁹. Come elemento di novità, il TU precisa che tale contratto può essere stipulato in tutti i settori di attività, non solo privati, ma anche pubblici⁴⁰.

La determinazione della durata, anche minima del contratto, per quanto attiene alla componente formativa, è stata rimessa agli accordi interconfederali ed ai contratti collettivi, di cui il legislatore non ha selezionato il livello. Tuttavia, per ragioni di uniformità della disciplina, la dottrina ha ritenuto preferibile la soluzione interpretativa che rimanda al livello interconfederale o nazionale⁴¹. Tale durata non può comunque essere superiore a tre anni (ovvero cinque per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento)⁴²: è stato dunque ridotto il limite massimo di sei anni previsto dal d.lgs. 276 del 2003, art. 49.

La più rilevante novità rispetto alla normativa previgente è consistita nell'aver impresso una svolta in senso marcatamente privatistico alla disciplina degli aspetti del contratto attinenti alla formazione, ponendo le condizioni per progettare percorsi formativi coerenti con i fabbisogni di settore e del territorio: si è inteso infatti, da un lato, valorizzare il ruolo della contrattazione collettiva, e dall'altro lato riconoscere ancora una volta l'impresa "come sede per lo sviluppo delle professionalità, e il lavoro come mezzo per la formazione"⁴³.

Questa scelta operata dal legislatore, coerente con le intese stipulate precedentemente all'emanazione del Testo unico, appare giustificata dalle più volte ricordate ragioni di

³⁹ Intesi come 29 anni e 364 giorni (cfr. Circolare del 15 luglio 2005, n. 30 del Ministero del lavoro).

⁴⁰ Alle condizioni di cui all'art. 7 comma 8 TU.

⁴¹ Ciucciiovino S., *Apprendimento e tutela del lavoro*, op.cit., p. 122.

⁴² Secondo la risposta fornita dalla Direzione generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ad interpello n. 40/2011, il riferimento della norma alle figure professionali dell'artigianato "vuole indicare tutti quei soggetti che operano nel campo artigiano e che, evidentemente, non possono limitarsi alle figure individuate esclusivamente dalla contrattazione degli artigiani".

⁴³ Dalla *Relazione illustrativa allo schema di decreto legislativo recante Testo unico dell'apprendistato*

semplificazione normativa, nonché dalla rilevanza dell'apprendistato professionalizzante ai fini prevalentemente contrattuali⁴⁴, ferma restando la possibilità di validazione e successiva certificazione delle competenze maturate ai fini della spendibilità in altri contesti⁴⁵.

Ciò premesso, in base all'art. 4, comma 2 del TU, gli accordi interconfederali e i contratti collettivi⁴⁶ “stabiliscono, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale [...]”.

In base al comma 3, tale formazione, “di tipo professionalizzante e di mestiere”, è svolta in ogni caso sotto la responsabilità dell'azienda ed è integrata dall'offerta formativa pubblica, “finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali”; quest'ultima è disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

Da un punto di vista pedagogico, la dottrina ha rilevato come la aprioristica divisione tra competenze professionali, di base e trasversali operata dal legislatore sia invero astratta, lontana dalla realtà, giacché le competenze maturate dall'apprendista potrebbero, semmai, essere oggetto di possibile classificazione a posteriori, in sede di riflessione critica alla fine di un processo reale di lavoro: tanto in sede di progettazione formativa, quanto in corso di svolgimento dell'attività lavorativa, infatti, le suddette tipologie di competenze sono interdipendenti e mai nettamente distinguibili⁴⁷; inoltre, tale divisione potrebbe indurre a perpetuare la concezione di una formazione professionale appiattita su di un piano meramente esecutivo e meccanico, separato da quello culturale ed educativo, come se “fosse possibile lavorare bene senza saperi e senza quello spessore

⁴⁴Tiraboschi M., *Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere. Impianto e quadro regolatorio*, in Id. (a cura di), *Il testo unico dell'apprendistato...*, op. cit., p. 334.

⁴⁵ Ciucciovino S., *Apprendimento e tutela del lavoro*, op.cit., p. 125.

⁴⁶ Secondo S. Ciucciovino (Ivi, p. 122) anche in questo caso, sebbene il legislatore non abbia fornito ulteriori specificazioni, esigenze di uniformità ed il riferimento alla correlazione tra formazione aziendale e profili professionali (definiti nei contratti collettivi nazionali di categoria) rendono preferibile la soluzione interpretativa che rimanda al livello interconfederale o nazionale. Il riferimento ai profili professionali è una di quelle condizioni che consentono di progettare i percorsi formativi coerentemente con i fabbisogni di ciascun settore.

⁴⁷ Bertagna G., *Apprendistato e formazione in impresa*, in Tiraboschi M. (a cura di), *Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, cit., p. 105 e ss.

umano che possiamo chiamare affidabilità, impegno, [...] disponibilità a rispondere dei propri errori [...]”⁴⁸.

Sotto un profilo giuridico, la stessa Corte costituzionale aveva riconosciuto (sent. 50 del 2005) che nella regolamentazione dell'apprendistato né la formazione aziendale né quella pubblica appaiono allo stato puro, ossia separate nettamente tra di loro e da altri aspetti dell'istituto (il d.lgs. 276 del 2003 d'altronde imponeva alla regolamentazione regionale – d'intesa con le parti sociali – di prevedere “un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno centoventi ore per anno, per la acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali”).

La differenziazione introdotta dal TU, tuttavia, “ha consentito di pervenire a un ragionevole compromesso tra governo e regioni su un profilo ritenuto [...] dirimente per la semplificazione della regolamentazione”⁴⁹ della fattispecie, onde evitare nuove pronunce con effetto abrogativo da parte della Corte costituzionale (si pensi alla sent. n. 176 del 2010).

La formazione pubblica nell'apprendistato professionalizzante, ai sensi del TU, presenta caratteri peculiari.

Anzitutto, non deve essere intesa rigidamente, in quanto può essere realizzata esternamente o internamente all'azienda, a seconda di quanto previsto dalla normativa regionale⁵⁰.

In secondo luogo, la sua erogazione avviene nei limiti delle risorse annualmente disponibili (essendo finanziata dalle Regioni) e per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio; in base all'art. 7 comma 7 del TU, “[i]n assenza della offerta formativa pubblica di cui all'articolo 4, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti”.

Secondo il XII Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato realizzato dall'Isfol, nel 2010 solo il 25,2 per cento degli apprendisti ha preso parte ad attività formative regionali: il contingentamento della formazione pubblica è stato allora letto come occasione per garantirne l'effettività ottimizzando l'utilizzo delle risorse disponibili⁵¹.

⁴⁸ Ibidem.

⁴⁹ Tiraboschi M., *Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere. Impianto e quadro regolatorio*, op. cit., p. 339.

⁵⁰ Ivi, pp. 339-340.

⁵¹ Ivi, p. 339.

Infine, il quinto ed ultimo comma dell'art. 4 ha stabilito quanto segue: "Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato".

Viste le particolari caratteristiche del lavoro stagionale, dunque, il TU ha consentito alla contrattazione collettiva di prevedere, in questo caso, la possibilità di stipulare contratti di apprendistato professionalizzante a tempo determinato, in deroga alla regola generale (garantendo, naturalmente, il perseguimento della finalità formativa).

2.2.5. Art. 5 – Apprendistato di alta formazione e di ricerca

La terza tipologia di apprendistato, dopo essere stata introdotta nel nostro ordinamento dall'art. 50 del d.lgs. 276 del 2003, ha fatto registrare una limitatissima diffusione, circoscritta ad alcune iniziative di sperimentazione a livello regionale sostenute dal Ministero del lavoro attraverso i finanziamenti del Fondo sociale europeo⁵².

La dottrina ha imputato in via principale tale insuccesso non certo alla complessità della normativa di riferimento (l'art. 50, limitandosi a fissare le finalità dell'istituto ed i limiti di età per l'assunzione, aveva demandato la regolamentazione dei profili formativi del contratto alle Regioni, in accordo con le parti sociali e le istituzioni formative, consentendo comunque⁵³, in assenza di normativa regionale, l'attivazione dei relativi percorsi sulla base di apposite convenzioni stipulate fra datori di lavoro e istituzioni formative), ma piuttosto all'inesperienza ed alla mancanza di logica cooperativa in capo ai soggetti (Regioni, parti sociali, università ed altre istituzioni formative, imprese) chiamati a promuovere questa tipologia di apprendistato che, valorizzando l'apprendimento attraverso il lavoro, si pone (anche, ma non solo) come percorso

⁵² Tiraboschi M., *Apprendistato di alta formazione e ricerca. Impianto e quadro regolatorio*, in Id. (a cura di), *Il testo unico dell'apprendistato ...*, op. cit., p. 367. Per approfondimenti, v. D'Agostino S., *La ricerca dell'integrazione fra università e imprese: l'esperienza sperimentale dell'apprendistato alto*, ISFOL, Roma, 2010, consultabile all'indirizzo <http://bw5.cineca.it/inapp>, nonché Alessandrini G. (a cura di), *Apprendistato, competenze e prospettive di occupabilità*, Lecce-Rovato, Pensa MultiMedia, 2014, che affronta il tema in una prospettiva multidisciplinare.

⁵³ Grazie alla modifica introdotta con l. 133 del 2008.

formativo per il conseguimento di titoli di studio di livello secondario e post-secondario, in un'ottica di collegamento fra sistema educativo e mercato del lavoro⁵⁴.

In base all'art. 5 del TU, la terza tipologia di apprendistato ha assunto la nuova denominazione di "apprendistato di alta formazione e di ricerca", risultando stipulabile in tutti i settori di attività, non solo privati, ma anche pubblici (subordinatamente a quanto previsto dall'art. 7 comma 8).

Le novità introdotte dal legislatore si sono concretizzate essenzialmente nell'ampliamento dell'ambito di applicazione dell'istituto mediante una sua ulteriore articolazione interna, tanto che, dalla lettura del primo comma dell'art. 5 del TU, è possibile individuarne tre sottotipi⁵⁵.

Anzitutto, l'apprendistato di alta formazione che, al pari dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, si configura come percorso formativo in alternanza mediante il quale l'apprendista può conseguire una professionalità ed un titolo di studio. In particolare, in base al TU, mediante apprendistato di alta formazione è possibile conseguire un diploma di istruzione secondaria superiore, titoli di studio universitari e di alta formazione (lauree, master, dottorati di ricerca, titoli AFAM), un certificato di specializzazione tecnica superiore nel sistema di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS), un diploma di tecnico superiore presso un Istituto Tecnico Superiore (ITS).

Come a suo tempo specificato nella circolare n. 2/2006 del Ministero del lavoro (con riferimento all'apprendistato ex art. 50 del d.lgs. 276 del 2003), il relativo percorso formativo "dovrà avvenire secondo le modalità dell'alternanza, valorizzando e integrando lo specifico apporto che i diversi soggetti formativi coinvolti possono offrire, al fine di realizzare un percorso di apprendimento che deve comunque essere unitario".

Coerentemente con quanto previsto nelle "Linee guida per la formazione nel 2010" (intesa stipulata tra Governo, Regioni, Province autonome e parti sociali il 17 febbraio 2010), l'apprendistato di alta formazione rappresenta un'opportunità formativa concepita secondo "una logica di *placement*, volta cioè a ottimizzare un incontro dinamico e flessibile tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rendere più efficiente il raccordo e, là dove opportuna, l'integrazione tra il sistema educativo di istruzione e

⁵⁴ Tiraboschi M., op. ult. cit., p. 368.

⁵⁵ Carinci F., *E tu lavorerai come apprendista (L'apprendistato da contratto "speciale" a contratto "quasi-unico")*, op. cit., p. 69.

formazione e il mercato del lavoro, in modo da rispondere alla domanda di competenze da parte dei settori e dei territori in cui le imprese operano”⁵⁶.

Il TU ha poi introdotto, quale elemento di novità, l’apprendistato di alta formazione per il praticantato per l’accesso alle professioni ordinistiche (agevolando dunque la possibilità di svolgere il praticantato, necessario per sostenere il successivo esame di Stato, in regime di lavoro subordinato e sulla base di un piano formativo individuale appositamente predisposto) o per esperienze professionali.

Altra rilevante novità introdotta dal TU, infine, è l’apprendistato di ricerca: sebbene presupponga la cooperazione fra un’azienda e una istituzione formativa o di ricerca, esso è finalizzato (non al conseguimento di un titolo di studio, ma) alla acquisizione di una qualifica professionale ai fini contrattuali: quella di ricercatore o equivalente, a seconda del contratto collettivo di riferimento, consentendo dunque la formazione e l’inserimento in azienda di giovani per lo svolgimento di attività di ricerca⁵⁷.

Per il resto, il TU ha lasciato invariati i limiti di età riferiti alla terza tipologia di apprendistato, consentendo l’assunzione dei soggetti di età compresa tra i diciotto (diciassette in caso di conseguimento di una qualifica professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005) e i ventinove anni.

L’art. 5, inoltre, ha sostanzialmente confermato l’assetto di competenze delineato dall’art. 50 del d.lgs. 276 del 2003: la regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato è stata rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca.

Rispetto al 2003, il legislatore del 2011 ha aggiunto al novero dei soggetti promotori dei suddetti accordi le “altre istituzioni formative o di ricerca, comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico” (art.4 comma 2).

⁵⁶ P. 2 delle citate Linee guida (<http://nuovo.camera.it/temiap/temi16/Intesa%20Stato-Regioni%20del%2017%20febbraio%202010.pdf>).

⁵⁷ D’Onghia M., op. cit., p. 230; Tiraboschi M., *Il contratto di apprendistato dalla legge delega ...*, op. cit., p. 195.

Ciò risulta coerente con l'introduzione del nuovo sotto-tipo "apprendistato di ricerca"; inoltre, la dottrina ha osservato che la suddetta formula sembra richiamare quella utilizzata dal legislatore all'art. 6 del d.lgs. 276 del 2003, con riferimento ai soggetti che godono di un particolare regime di autorizzazione per lo svolgimento dell'attività di intermediazione, a conferma della nuova visione dell'apprendistato in un'ottica di *placement*⁵⁸.

Infine, il comma 3 dell'art. 5 ha ribadito che "[i]n assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca di cui al comma che precede, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica". Si ricorda che una disposizione del medesimo tenore era stata aggiunta all'art. 50 del d.lgs. 276 del 2003 dal d.l. n. 112 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 133 del 2008, ed era stata giudicata dalla Corte costituzionale non lesiva delle competenze delle Regioni in quanto cedevole, ossia destinata a perdere efficacia in seguito all'intervento di regolamentazione regionale.

2.2.6. Art. 6 – Standard professionali, standard formativi e certificazione delle competenze

Affinché le competenze maturate dall'apprendista siano valutabili e certificabili, e dunque spendibili nei contesti formali e non formali⁵⁹, l'art. 6 del TU ha disciplinato le procedure di definizione di appositi standard formativi e professionali, ha previsto la progressiva armonizzazione di tali standard grazie all'istituzione di un repertorio delle professioni, ha disposto in ordine alla certificazione delle competenze suddette.

Del resto, è opportuno ricordare come la legge n. 247 del 2007, che delegava il Governo al riordino della normativa in materia di apprendistato, prevedesse fra i principi e criteri da seguire l'"individuazione di standard nazionali di qualità della formazione in materia di profili professionali e percorsi formativi, certificazione delle competenze, validazione

⁵⁸ Tiraboschi M., *Apprendistato di alta formazione e ricerca. Impianto e quadro regolatorio*, op. cit., p. 372.

⁵⁹ Carinci F., *E tu lavorerai come apprendista (L'apprendistato da contratto "speciale" a contratto "quasi-unico")*, op. cit., p.71.

dei progetti formativi individuali e riconoscimento delle capacità formative delle imprese, anche al fine di agevolare la mobilità territoriale degli apprendisti mediante l'individuazione di requisiti minimi per l'erogazione della formazione formale" (art. 1, comma 33, lett. b).

Inoltre, nell'intesa stipulata tra Governo, Regioni, Province autonome e parti sociali il 17 febbraio 2010 ("Linee guida per la formazione nel 2010") le parti si impegnavano a convergere verso un sistema nazionale di standard formativi, professionali e di certificazione (cfr. Premessa e punto 2 delle linee guida), e a definire un sistema di accreditamento su base regionale, e secondo standard omogenei condivisi a livello nazionale, di "valutatori/certificatori" in grado di riconoscere, valutare e certificare le effettive competenze dei lavoratori comunque acquisite (punto 5 delle linee guida).

La volontà, da parte del legislatore, di dedicare una specifica disposizione del TU agli standard professionali, formativi e di certificazione delle competenze è coerente con una nuova concezione di formazione che guarda ai risultati raggiunti in termini di apprendimento più che alle procedure e alle sedi, nonché con l'intento di favorire la mobilità dei lavoratori attraverso la trasparenza ed il riconoscimento delle qualifiche acquisite⁶⁰.

Siffatti intendimenti (peraltro già riscontrabili negli indirizzi tracciati all'interno del Libro Bianco della Commissione europea "Insegnare e apprendere. Verso la società conoscitiva", del 1995) si collocano all'interno di una più ampia strategia elaborata a livello europeo a partire dal Consiglio europeo di Lisbona del 2000, cui ha fatto seguito la Dichiarazione di Copenaghen del 30 novembre 2002, in cui i Ministri dell'Istruzione di trentuno paesi europei hanno stabilito delle priorità concrete in funzione del raggiungimento di diversi obiettivi: incoraggiare la mobilità e l'apprendimento permanente attraverso la trasparenza di qualifiche e competenze; migliorare la qualità dei sistemi di istruzione e formazione professionale; favorire l'accesso personalizzato di tutti i cittadini ai percorsi di istruzione e formazione superiori attraverso il riconoscimento e la validazione dell'apprendimento non formale e informale; definire un approccio comune per il trasferimento dei risultati dell'apprendimento da un sistema

⁶⁰ Rustico L., Tiraboschi M., *Standard professionali e standard formativi*, in Tiraboschi M. (a cura di), *Il testo unico dell'apprendistato ...*, cit., p. 424.

all'altro; definire un codice di riferimento comune per i sistemi di istruzione e formazione basato sui risultati dell'apprendimento⁶¹.

Fra gli esiti più rilevanti della suddetta Dichiarazione, si ricordano:

- la Decisione n. 2241/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, istitutiva di “un quadro comunitario unico per realizzare la trasparenza delle qualifiche e delle competenze mediante l’istituzione di una raccolta personale e coordinata di documenti, denominata *Europass*, che i cittadini possono utilizzare su base volontaria per meglio comunicare e presentare le proprie qualifiche e competenze in tutta Europa” (art. 1 della Decisione medesima);
- la Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 aprile 2008⁶² sulla costituzione del Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (EQF, *European Qualifications Framework*), che consente di mettere in relazione e posizionare, in una struttura a otto livelli, i diversi titoli rilasciati nei Paesi membri e, conseguentemente, facilita il trasferimento e la spendibilità delle qualifiche anche al di fuori del Paese in cui sono state conseguite. Tra l'altro, il Parlamento europeo ed il Consiglio hanno raccomandato agli Stati membri di rapportare i loro sistemi nazionali delle qualifiche all'EQF entro il 2010.

Nel sistema dell'EQF una qualifica è il “risultato formale di un processo di valutazione e convalida, acquisito quando l'autorità competente stabilisce che i risultati dell'apprendimento di una persona corrispondono a standard definiti” (Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 aprile 2008, Allegato I, Definizioni).

Per valutare i risultati dell'apprendimento e validare o certificare le competenze maturate è necessario, dunque, individuare degli standard di riferimento.

A tal proposito, il Cedefop (Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale) distingue diversi tipi di standard⁶³: lo standard di competenza descrive le conoscenze, abilità e/o competenze necessarie per una determinata professione; lo standard di formazione descrive gli obiettivi dell'apprendimento, il contenuto dei

⁶¹ Cfr. Ivi, p. 423 e ss.; Ciucciovino S., *Apprendimento e tutela del lavoro*, op. cit., p. 46 e ss.

⁶² Successivamente abrogata dalla Raccomandazione del Consiglio del 22 maggio 2017 sul quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente.

⁶³ Cfr. Cedefop, *European Guidelines for validating non-formal and informal learning*, 2009, nonché il Glossario europass, consultabili all'indirizzo www.cedefop.europa.eu.

programmi, i requisiti d'accesso e le risorse necessarie per raggiungere gli obiettivi formativi; lo standard di occupazione descrive le attività e i compiti relativi a una determinata professione ed alla sua pratica; lo standard di valutazione descrive i risultati dell'apprendimento che devono essere valutati e la metodologia utilizzata; lo standard di convalida descrive il livello del risultato che deve essere raggiunto dalla persona sottoposta a valutazione e i criteri utilizzati; lo standard di certificazione descrive le regole per l'ottenimento di un certificato o un diploma e i relativi diritti acquisiti.

Coerentemente con gli sviluppi registratisi a livello europolitano ed internazionale, il TU dell'apprendistato, all'art. 6, ha distinto fra standard formativi, standard professionali e standard di certificazione.

In base al comma 1, gli standard formativi sono funzionali alla verifica dei percorsi formativi svolti in apprendistato per la qualifica e il diploma professionale ed in apprendistato di alta formazione: essi, dunque, rilevano per quelle tipologie di apprendistato "finalizzate prioritariamente all'acquisizione di un titolo di studio"⁶⁴.

La loro definizione, da realizzarsi entro dodici mesi dall'entrata in vigore del TU, è stata demandata al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, previa intesa con le Regioni e le Province autonome e nel rispetto delle competenze di questi ultimi enti e di quanto stabilito nell'intesa del 17 febbraio 2010.

In base al comma 2, gli standard professionali vengono previsti per la verifica dei percorsi formativi in apprendistato professionalizzante e in apprendistato di ricerca, ossia nelle tipologie di apprendistato finalizzate al conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali: tali standard, dunque, sono quelli definiti nei contratti collettivi di categoria o, in mancanza, attraverso intese specifiche da sottoscrivere a livello nazionale o interconfederale.

Al datore di lavoro compete la registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita dall'apprendista.

Il comma 3 assume poi una rilevanza essenziale ai fini della promozione del raccordo fra sistema educativo e mercato del lavoro e di valorizzazione delle competenze maturate dalla persona in ogni contesto. Esso infatti, allo scopo di armonizzare le

⁶⁴ Tiraboschi M., *Il contratto di apprendistato dalla legge delega n. 247/2007 al d.lgs. 167/2011 e successive modifiche*, op. cit., p. 196.

diverse qualifiche professionali acquisite secondo le diverse tipologie di apprendistato e consentire una correlazione fra standard formativi e standard professionali, ha previsto l'istituzione, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di un repertorio delle professioni, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica⁶⁵. La predisposizione di tale repertorio, da compiersi sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro (nell'ottica dell'inserimento occupazionale del giovane⁶⁶) ed in coerenza con quanto previsto nelle premesse dell'intesa del 17 febbraio 2010, è affidata ad un apposito organismo tecnico composto da Ministero del lavoro, associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, rappresentanti della Conferenza Stato-Regioni.

Infine, il comma 4, riconoscendo la competenza regionale in materia, dispone che le competenze acquisite dall'apprendista possono essere certificate secondo le modalità definite dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano, sulla base del repertorio delle professioni di cui al comma 3, e registrate sul libretto formativo del cittadino sulla base del medesimo repertorio e nel rispetto dell'intesa del 17 febbraio 2010. Nelle more della definizione del repertorio delle professioni, si fa riferimento ai sistemi di standard regionali esistenti.

2.2.7. Art. 7 – Disposizioni finali

L'art. 7 del TU ha dettato una serie di disposizioni finali, componendosi di dieci commi. Il comma 1, al pari di quanto previsto dall'art. 53, comma 3 del d.lgs. 276 del 2003, ha previsto una misura sanzionatoria di natura amministrativa per l'"inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro" e che sia tale da impedire il raggiungimento degli obiettivi formativi cui ciascuna tipologia di apprendistato tende: in tal caso, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al

⁶⁵ Il legislatore, in questo caso, riprende una previsione già contenuta nell'art. 52 ("Repertorio delle professioni") del d.lgs. 276 del 2003.

⁶⁶ Tiraboschi M., *Il contratto di apprendistato dalla legge delega n. 247/2007 al d.lgs. 167/2011 e successive modifiche*, op. cit., p. 197.

termine del periodo di apprendistato, maggiorata del cento per cento, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione.

Al riguardo il Ministero del lavoro, con circolare n. 29/2011, ha evidenziato come il legislatore abbia individuato due requisiti ai fini della sanzionabilità della condotta: l'esclusiva responsabilità del datore di lavoro ed il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi. Dopodiché, analiticamente, nella medesima circolare ha individuato i "margini" della responsabilità datoriale in ordine agli obblighi formativi, per ciascuna tipologia di apprendistato:

- in caso di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, la responsabilità del datore di lavoro è configurabile laddove questi non consenta al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni all'azienda previsti dalla regolamentazione regionale e/o non effettui quella parte di formazione interna eventualmente prevista dalla stessa regolamentazione regionale con riferimento all'offerta formativa pubblica;
- in caso di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, la responsabilità del datore di lavoro è configurabile laddove questi non consenta al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni all'azienda⁶⁷ finalizzati all'acquisizione delle competenze di base e trasversali e/o non effettui la formazione interna (il cui svolgimento, per espressa previsione del TU, ricade sotto la responsabilità dell'azienda)⁶⁸;
- in caso di apprendistato di alta formazione e di apprendistato di ricerca, la responsabilità del datore di lavoro è configurabile laddove questi non consenta al lavoratore di seguire i percorsi formativi anche esterni all'azienda previsti dalla regolamentazione regionale. In assenza di regolamentazioni regionali, laddove i percorsi siano attivati sulla base di apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le istituzioni formative o di ricerca, è necessario distinguere tra la formazione esterna, rispetto alla quale il datore di lavoro rimane responsabile nei limiti di cui si è già detto per le altre tipologie di apprendistato, e formazione interna, da valutare in termini di "quantità",

⁶⁷ Come ha precisato lo stesso Ministero del lavoro, con circ. n. 5/2013, "Ciò presuppone tuttavia che i percorsi formativi esterni all'azienda, oltre ad essere stati disciplinati, siano stati anche di fatto 'attivati'"

⁶⁸ La circ. Min. lav. n. 5/2013, richiamando la circ. n. 29/2011, ha precisato ulteriormente che la mancata effettuazione della formazione interna è valutata in termini di "quantità", contenuti e modalità previsti dal contratto collettivo e declinati nel piano formativo individuale.

contenuti e modalità previsti dal contratto collettivo e declinati nel piano formativo individuale.

Aggiunge tuttavia il comma 1: “Qualora a seguito di attività di vigilanza sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione emerga un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotterà un provvedimento di disposizione, ai sensi dell’articolo 14 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere”; alla verifica di una eventuale formazione carente, dunque, non segue necessariamente l’applicazione della sanzione amministrativa.

Il Ministero del lavoro, nella circolare n. 29/2011, ha precisato a riguardo che “in presenza di un rapporto di apprendistato rispetto al quale sia stata accertata una carenza formativa che comunque risulti recuperabile – in quanto residua, fino al termine contrattualmente previsto per il periodo di formazione, un arco di tempo ragionevolmente utile a recuperare il ‘debito formativo’– potrà applicarsi il potere di disposizione, indicando al datore di lavoro le ore di formazione da svolgere entro un determinato e ‘congruo’ termine e la conseguente modifica del piano formativo individuale. [...] In caso di inottemperanza alla disposizione troverà applicazione la previsione sanzionatoria di cui all’articolo 11, comma 1, del D.P.R. n. 520/1955, secondo il quale le inosservanze delle disposizioni legittimamente impartite dagli ispettori nell’esercizio delle loro funzioni sono punite con la sanzione amministrativa da euro 515 ad euro 2.580” (oltre alla sanzione di cui al medesimo art. 7 comma 1 del TU). Il legislatore, dunque, a fronte dell’inadempimento dell’obbligo formativo di cui il datore di lavoro sia esclusivamente responsabile, non ha disposto, al di là dell’applicazione di sanzioni amministrative, la riconduzione del rapporto al tipo standard del contratto di lavoro a tempo indeterminato sin dalla data dell’assunzione del lavoratore⁶⁹.

Per quanto riguarda specificamente l’inadempimento dell’obbligo formativo, basti citare la sentenza n. 2015 del 2012 della Corte di Cassazione, per cui è possibile “configurare come elemento essenziale, e indefettibile, del contratto di apprendistato la sussistenza di un addestramento effettivo del lavoratore [...]. La effettività del momento formativo

⁶⁹ D’Onghia M., op. cit., p. 238 critica tale scelta, giudicandola un’occasione mancata per disincentivare un uso distorto del contratto.

[...] comporta – ai fini dell’accertamento riservato al giudice di merito – una verifica delle concrete modalità di svolgimento del rapporto, mentre restano prive di rilievo le connotazioni solo formali, come la qualificazione nominale del contratto [...].

Nella circ. n. 5/2013 Min. lav. Si legge che “[i]n caso di applicazione della sanzione di cui all’art. 7, comma 1, del d.lgs. n. 167/2011 il personale ispettivo, oltre ad effettuare le relative comunicazioni all’Istituto, adotterà le consuete sanzioni amministrative legate al disconoscimento del rapporto di apprendistato ed alla sua riconduzione a quella che costituisce ‘la forma comune di rapporto di lavoro’. Va infatti precisato che, sebbene l’apprendistato rappresenti già un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, il suo ‘disconoscimento’ determina importanti conseguenze quantomeno sotto il profilo del computo del lavoratore nell’ambito dell’organico aziendale”. La medesima circolare chiarisce esplicitamente che il lavoratore debba essere considerato un “normale” lavoratore subordinato a tempo indeterminato, sin dall’instaurazione del rapporto, con contestuale disconoscimento del contratto di apprendistato in favore del tipo contrattuale standard, “sia per violazione degli obblighi di carattere formativo, che per assenza dei presupposti di instaurazione del rapporto stesso [...]”. In tali ipotesi, prosegue la circolare, “vengono meno anche i benefici di carattere ‘normativo’ già concessi in relazione al rapporto di apprendistato tra i quali, oltre al ‘non computo’ del lavoratore nell’organico aziendale (art. 7, comma 3, d.lgs. n. 167/2011), anche il ‘sottoinquadramento’ dello stesso o la ‘percentualizzazione’ della retribuzione. Tali benefici sono infatti ‘intimamente’ connessi allo status di apprendista e decadono automaticamente nel momento in cui il rapporto di lavoro venga ‘disconosciuto’, in quanto vengono meno le caratteristiche essenziali della tipologia contrattuale”.

I profili richiamati dalla suddetta circolare, tuttavia, rilevano esclusivamente sul piano della irrogazione della sanzione amministrativa pecuniaria (avverso la quale il datore di lavoro potrà proporre opposizione); la esatta qualificazione del rapporto compete invece al giudice di merito. Ebbene, laddove si contesti l’inadempimento dell’obbligo formativo da parte del datore di lavoro, l’automatica riconduzione del rapporto al tipo standard del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è da escludersi, vista l’assenza di una espressa previsione normativa; piuttosto, il giudice sarà chiamato ad accertare le modalità di effettivo svolgimento del rapporto, e quando accerti che esso si è svolto, al di là del *nomen iuris* utilizzato dalle parti, secondo le modalità proprie di un

ordinario rapporto di lavoro subordinato, dovrà qualificarlo come tale *ab origine* ai fini dell'applicazione della relativa disciplina⁷⁰.

Il comma 2 prevede anch'esso delle sanzioni amministrative, anche se “del tutto nuove, [essendo] collegate alla inosservanza dei principi che devono informare l'attivazione e lo svolgimento di un rapporto di apprendistato”⁷¹.

In particolare, in base al TU, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro o, in caso di recidiva, da 300 a 1.500 euro, per ogni violazione delle disposizioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, lettere: *a* (forma scritta del contratto, del patto di prova e del piano formativo individuale), *b* (divieto di retribuzione a cottimo), *c* (possibilità di applicare, in alternativa, il sistema del sottoinquadramento o della percentualizzazione ai fini del trattamento economico dell'apprendista), *d* (presenza di un tutore o referente aziendale).

Alla contestazione delle sanzioni amministrative provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza⁷² nei modi e nelle forme di cui all'art. 13 del d.lgs. n. 124/2004, come sostituito dall'art. 33 della l. n. 183/2010 (c.d. procedura di diffida obbligatoria): in caso di constatata inosservanza delle norme del contratto collettivo attuative dei suddetti principi, il personale ispettivo diffida il trasgressore alla regolarizzazione entro il termine di trenta giorni dalla data di notificazione del verbale; in caso di ottemperanza alla diffida, il trasgressore è ammesso al pagamento dell'importo della sanzione in misura ridotta; il pagamento estingue il procedimento sanzionatorio limitatamente alle inosservanze oggetto di diffida e a condizione dell'effettiva ottemperanza alla diffida stessa.

In materia di incentivi normativi connessi al contratto di apprendistato, il comma 3 ribadisce testualmente quanto previsto dall'art. 53 comma 2 del d.lgs. 276 del 2003: “Fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti

⁷⁰ Cfr. Cass. 16 dicembre 1983 n. 7445; Cass. 20 agosto 1987 n. 6972. In dottrina, cfr. Loy G., voce *Apprendistato*, op. cit., § 3; D'Antona M., *Contrattazione collettiva e autonomia individuale nei rapporti di lavoro atipici*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1990, p. 529 ss., ora in *Opere*, I, Giuffrè, Milano, 2000, p. 75 ss. (in part. pp. 89 e 100); Vallebona A., *La nullità dei contratti di lavoro “atipici”*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2005, n. 2, p. 527 e ss. (in part. p. 534); Tiraboschi M., *Definizione e tipologie*, in Id. (a cura di), *Il testo unico...*, op. cit., p. 185.

⁷¹ Circ. n. 29/2011 Min. lav.

⁷² Il Min. lav., nella circ. n. 29/2011, ha precisato che la norma si riferisce, oltre al personale ispettivo del Ministero del lavoro, “anche al personale ispettivo di Inps, Inail, Enpals ecc.”.

con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti”.

Di conseguenza, in base al TU, gli apprendisti non sarebbero stati computabili nell'organico aziendale ai fini dell'applicazione della l. n. 68 del 1999 (sul collocamento obbligatorio delle persone disabili) e dell'art. 18 l. n. 300 del 1970 (tutela del lavoratore in caso di licenziamento ingiustificato o inefficace per motivi diversi dal vizio della forma scritta).

Gli apprendisti sarebbero stati invece computati ai fini dell'applicazione delle norme in materia di intervento straordinario di integrazione salariale (per espressa previsione dell'art. 1, comma 1, l. n. 223 del 1991) e di licenziamenti collettivi (come chiarito dalla circolare n. 155/1991 del Ministero del lavoro).

La dottrina ha ricordato che la Corte costituzionale, con sent. n. 181 del 1989, aveva affermato che l'esclusione degli apprendisti dal computo dei limiti numerici che condizionano l'applicabilità della disciplina limitativa dei licenziamenti (esclusione allora espressamente prevista dall'art. 21, ultimo comma, l. n. 56 del 1987) costituisse “ampliamento di una deroga già esistente al generale principio d'uguaglianza e ad altri valori di rilievo costituzionale” e fosse giustificata unicamente dall'esigenza di far fronte ad una grave ed acuta crisi dell'occupazione giovanile incentivando l'apprendistato; il riconoscimento del carattere necessitato ed urgente di tale intervento in vista della tutela del diritto al lavoro dei giovani non permetteva – secondo la Corte – di giustificare inerzie, da parte del legislatore, nella ricerca di altri strumenti che non incidessero sui valori suddetti, né precludeva una riconsiderazione della questione in caso di mutamento della situazione di fatto.

Viste le perduranti problematiche legate alla disoccupazione giovanile e la difficoltà di rinvenire strumenti alternativi, il legislatore, pur nel succedersi delle riforme, ha continuato a prevedere la regola del “non computo” degli apprendisti⁷³.

Attraverso il comma 4 dell'art. 7 del TU, l'ambito di applicazione dell'apprendistato è stato ulteriormente ampliato, introducendo per la prima volta la possibilità di assumere, in qualità di apprendisti, lavoratori in mobilità, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale. L'apprendistato, in questa fattispecie, offre ai lavoratori espulsi dal processo produttivo l'opportunità di acquisire una nuova e diversa

⁷³ Carinci F., *E tu lavorerai come apprendista (L'apprendistato da contratto “speciale” a contratto “quasi-unico”)*, op.cit., p. 43.

professionalità o specializzazione favorendo, dunque, il loro reinserimento nel mercato del lavoro⁷⁴.

Dato il particolare ambito di applicazione, l'apprendistato per i lavoratori in mobilità di cui al TU avrebbe dovuto soggiacere ad alcune regole specifiche.

Per quanto riguarda i requisiti soggettivi di assunzione, la Direzione generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, mediante risposta ad interpello n. 21/2012, ha chiarito che "la disciplina relativa alla assunzione tramite apprendistato dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità costituisce disciplina speciale e pertanto tale tipologia contrattuale può essere utilizzata a prescindere dal requisito dell'età anagrafica posseduto dal lavoratore al momento dell'assunzione. Del resto, considerata l'età dei lavoratori normalmente iscritti nelle citate liste, una diversa interpretazione non consentirebbe un efficace e diffuso utilizzo dell'apprendistato anche per i lavoratori in mobilità". E ancora: "Dal tenore del dettato normativo, si evince che requisito indefettibile per l'assunzione con contratto di apprendistato sia l'iscrizione nelle liste di mobilità, a nulla rilevando che si tratti della c.d. mobilità indennizzata o meno".

In deroga alla disposizione di cui all'art. 2, comma 1, lett. m (relativa alla possibilità per le parti di recedere *ad nutum* dal contratto, con preavviso, al termine del periodo di formazione), l'art. 7 comma 4 ha inoltre previsto l'applicazione, per i lavoratori in mobilità assunti con contratto di apprendistato, delle disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla l. n. 604 del 1966, escludendo quindi la libera recedibilità del datore di lavoro (nei limiti di cui all'art. 2118 c.c.) al termine del periodo di formazione.

Il comma 4 ha previsto, altresì, l'applicazione del regime contributivo agevolato di cui all'art. 25, comma 9, della l. n. 223 del 1991 (quota di contribuzione, a carico del datore di lavoro, del dieci per cento per i primi diciotto mesi) e l'incentivo di cui all'art. 8, comma 4, della medesima legge (concessione al datore di lavoro, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, di un contributo mensile pari al cinquanta per cento dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore stesso, per un numero di mesi non superiore a dodici, e per i lavoratori ultracinquantenni, per un numero di mesi non superiore a ventiquattro, ovvero trentasei se l'assunzione avviene

⁷⁴ Cfr. Spattini S., *L'apprendistato per la riqualificazione di lavoratori in mobilità*, in Tiraboschi M. (a cura di), *Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, op. cit., pp.485- 486.

nel Mezzogiorno o nelle aree con tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale). L'applicazione di quest'ultimo incentivo è prevista, in via generale, in caso di assunzione a tempo pieno e indeterminato di lavoratori iscritti nelle lista di mobilità, e mira dunque a favorire il reinserimento stabile di questi ultimi: inserimento stabile che deve essere garantito anche se l'assunzione avviene mediante contratto di apprendistato (da ciò la summenzionata esclusione del regime di libera re cedibilità al termine del periodo di formazione)⁷⁵.

Il Ministero del lavoro, con la già richiamata risposta ad interpello n. 21/2012, ha precisato che “nelle ipotesi menzionate, troverà esclusiva applicazione il regime contributivo agevolato di cui alla l. n. 223/1991 per i periodi indicati dalla medesima legge mentre, al termine degli stessi, troverà applicazione la normale contribuzione prevista per i lavoratori subordinati non apprendisti”.

Al comma 5 del TU è specificato che per enti bilaterali, ai fini dell'applicazione delle disposizioni del Testo unico che ad essi fanno riferimento, si intendono esclusivamente quelli definiti all'articolo 2, comma 1, lettera h) del decreto legislativo n. 276 del 2003. La rilevanza delle funzioni che il TU assegna agli enti bilaterali, infatti, richiede che questi ultimi siano dotati della rappresentatività necessaria a garantire il buon funzionamento del sistema di relazioni industriali⁷⁶.

Il comma 6 ha previsto che, con l'entrata in vigore del TU, ferma restando la disciplina di regolazione dei contratti di apprendistato già in essere, venissero abrogate le leggi statali precedentemente emanate in materia – ossia la l. n. 25 del 1955, gli artt. 21 e 22 della l. n. 56 del 1987, l'art. 16 della l. n. 196 del 1997 e gli articoli da 47 a 53 del d.lgs n. 276 del 2003.

Nulla invece è stato disposto in merito agli artt. 2130-2134 del c.c., sulla cui abrogazione tacita – ai sensi dell'art. 15 delle Preleggi – la dottrina si interroga fin dall'emanazione della l. n. 25 del 1955⁷⁷.

⁷⁵ Ivi, p. 488.

⁷⁶ Serrani L., *Apprendistato e bilateralità*, in Tiraboschi M. (a cura di), *Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, op. cit., p. 515.

⁷⁷ Secondo Suppiej S., voce *Apprendista*, in *Enc. Dir.*, II, 1958, § 2, le norme del c.c. non erano state abrogate in quanto la stessa l. n. 25 del 1955 aveva previsto (art. 31, comma 2) che le disposizioni in essa contenute non si sarebbero applicate a particolari categorie di imprese, per quali sarebbe stata adottata una disciplina dell'apprendistato riconosciuta, con decreto del Presidente della Repubblica, più favorevole di quella da essa prevista: “l'individuazione di questa ipotesi, in cui le norme del codice sul tirocinio possono trovare ancora applicazione, venendo a costituire la cornice entro la quale si inquadra la particolare disciplina riconosciuta più favorevole, è forse il più solido argomento per escludere che la

Pur in assenza di un'abrogazione espressa si potrebbe ipotizzare la tacita abrogazione della disciplina codicistica, giacché con il d.lgs. 167 del 2011 il legislatore ha inteso regolare “l'intera materia già regolata dalla legge anteriore” (art. 15 prel.): peraltro, il TU ha disciplinato espressamente gli aspetti del rapporto oggetto degli artt. 2130, 2131, 2133 c.c., mentre il contenuto degli artt. 2132 e 2134 appare comunque evincibile dall'interpretazione sistematica della nuova normativa⁷⁸.

In base al comma 7 del TU, per le Regioni e i settori ove la nuova disciplina non fosse immediatamente operativa, avrebbero trovato applicazione, in via transitoria e non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore del TU (dunque fino al 25 aprile 2012), le regolazioni vigenti.

Come evidenziato dal Ministero del lavoro con circolare n. 29/2011, ciò “vale [...] con esclusivo riferimento alle tipologie di apprendistato che, per essere operative, necessitano di un intervento della contrattazione collettiva e/o delle Regioni”.

Per neutralizzare gli effetti paralizzanti di una eventuale inerzia delle Regioni, lo stesso comma 7 ha stabilito che, in assenza della offerta formativa pubblica finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere possa essere attivato sulla base delle sole regolazioni contrattuali. Gli artt. 4 e 5 del TU hanno espressamente previsto la possibilità di effettuare assunzioni mediante contratto di apprendistato professionalizzante, di alta formazione e di ricerca anche nel settore pubblico. Tuttavia, l'operatività di tali previsioni è stata subordinata all'emanazione di un decreto del Presidente del Consiglio. In base all'art. 7, comma 8, infatti, la “disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici, di cui agli articoli 4 e 5 del presente decreto, è definita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle

nuova legge, regolando interamente la materia, abbia provocato l'implicita abrogazione degli artt. 2130-2134 c.c.”. Secondo Sala Chiri M., *Il tirocinio*, op. cit., pp. 28-31, invece, le norme del c.c. sul tirocinio non incompatibili con quelle della l. 25 (ossia gli artt. 2131, 2132, 2134) erano da considerarsi ancora vigenti. Per ulteriori riferimenti bibliografici cfr. Varesi P.A., *I Contratti di lavoro con finalità formative*, Milano, F. Angeli, 2001, p. 74 nota 32 e p. 75 nota 33.

⁷⁸ Contra: Garofalo D., *L'apprendistato nel decreto legislativo n. 81/2015 (artt. 41-47)*, in Carinci F. (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, ADAPT Labour Studies e-Book series, n. 48, 2015, p. 241 ss. (in part. p. 242). Secondo l'Autore gli artt. 2130-2134 sono vigenti tuttora (anche dopo la recente riforma del 2015).

finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata [...] entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto”.

Per quanto riguarda gli incentivi economici connessi al contratto di apprendistato, il comma 9, richiamando l’art. 53, comma 3 del d.lgs. 276/2003, ha disposto che “in attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione, restano fermi gli attuali sistemi di incentivazione economica [...]”. Rispetto alla normativa previgente, tuttavia, il legislatore non ha subordinato l’erogazione di tali incentivi “alla effettiva verifica della formazione svolta, secondo le modalità definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, d’intesa con la Conferenza Stato-regioni”. Inoltre, per favorire la stabilizzazione degli apprendisti⁷⁹, è stato stabilito che i benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale siano mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione, con esclusione dei lavoratori in mobilità assunti con contratto di apprendistato (per i quali il TU ha previsto, come già ricordato, un particolare regime di contribuzione agevolata per un periodo limitato di diciotto mesi dall’assunzione).

I suddetti sistemi di agevolazione economica sono contemplati dall’art. 1 comma 773 della l. n. 296 del 2006 (legge finanziaria 2007), per cui la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti, artigiani e non, è pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. All’aliquota a carico del datore di lavoro va ad aggiungersi la quota dovuta dall’apprendista, che è pari al 5,84% (per un totale del 15,84%). Per i datori di lavoro che occupano alle dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, l’aliquota datoriale del 10% è ridotta all’1,5% per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto ed al 3% per quelli maturati nel secondo anno.

Inoltre, in base all’art. 22 della l. n. 183 del 2011 (legge di stabilità 2012), al fine di promuovere l’occupazione giovanile, per i contratti di apprendistato stipulati nel periodo 1/1/2012 - 31/12/2016, ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove è riconosciuto uno sgravio contributivo totale per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, ferma restando l’aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo. Come riportato dall’INPS nella circolare n. 128/2012, secondo gli orientamenti

⁷⁹ Carinci F., *E tu lavorerai come apprendista (L’apprendistato da contratto “speciale” a contratto “quasi-unico”)*, op. cit., p. 65.

espressi dal Ministero del lavoro, la concessione dello sgravio contributivo previsto dall'articolo 22 deve avvenire in conformità alla disciplina comunitaria degli aiuti "*de minimis*", di cui al Regolamento CE n. 1998/2006. Per l'accesso allo sgravio contributivo triennale totale (100%), le imprese devono presentare all'Inps apposita dichiarazione sugli aiuti "*de minimis*", attestante che, nell'anno di stipula del contratto di apprendistato e nei due esercizi finanziari precedenti, non siano stati percepiti aiuti nazionali, regionali o locali eccedenti i limiti complessivi degli aiuti "*de minimis*".

Il comma 10, riprendendo quanto previsto al punto 3 dell'intesa per il rilancio dell'apprendistato del 27 ottobre 2010, ha disposto che i datori di lavoro che hanno sedi in più Regioni (imprese multi-localizzate) possono applicare a tutti i propri dipendenti assunti con contratto di apprendistato il percorso formativo della Regione in cui è ubicata la loro sede legale. Sempre in un'ottica di semplificazione nella gestione dei rapporti di apprendistato, oltre che di alleggerimento dei relativi oneri amministrativi⁸⁰, il comma 10 ha previsto altresì la possibilità, per le imprese multi-localizzate, di accentrare le comunicazioni obbligatorie⁸¹ relative all'instaurazione, trasformazione, proroga e cessazione dei rapporti di lavoro (in questo caso, dei contratti di apprendistato) nel servizio informatico dove è ubicata la loro sede legale.

In base al comma 11, infine, "restano in ogni caso ferme le competenze delle Regioni a Statuto speciale e delle Province autonome di Trento e di Bolzano ai sensi dello statuto speciale e delle relative norme di attuazione".

⁸⁰Tuttobene M., *Imprese multilocalizzate*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, op. cit., p. 532.

⁸¹ Previste dalla l. n. 296/2006 (legge finanziaria 2007), art. 1, commi 1180 e ss.

2.3. GLI INTERVENTI LEGISLATIVI IN MATERIA DI APPRENDISTATO SUCCESSIVI AL T.U.

2.3.1. *L'incidenza della legge 28 giugno 2012, n. 92 sull'apprendistato*

La legge 28 giugno 2012, n. 92, recante “Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita” (c.d. riforma Fornero), è intervenuta anche in materia di apprendistato.

L'art.1, comma 1 ha enucleato, programmaticamente, le finalità della legge (“realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione”) e gli strumenti per realizzarle, tra cui si segnalano: la promozione dell'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili, “ribadendo il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato, cosiddetto «contratto dominante», quale forma comune di rapporto di lavoro” (lett. a); la valorizzazione dell'apprendistato “come modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro” (lett. b).

Preliminarmente, bisogna osservare come la valorizzazione dell'apprendistato quale modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro sia da ricollegare all'art. 1 comma 1 del TU (che riconosce all'istituto una finalità occupazionale, oltre che formativa) ed all'obiettivo del legislatore di accrescere le potenzialità occupazionali di questa tipologia contrattuale⁸²: stando al XIV Rapporto di monitoraggio elaborato dall'Isfol, nel 2012 quota di apprendisti sul totale degli occupati fra i 15 e i 29 anni era pari soltanto al 13,9%⁸³.

Il conferimento del carattere della prevalenza e l'esaltazione della finalità occupazionale dell'istituto sono confermati dalla previsione di una “revisione della disciplina dei tirocini formativi, anche in relazione alla valorizzazione di altre forme contrattuali a

⁸² Levi A., *Il contratto di apprendistato riformato, tra finalità occupazionali ed esigenze formative*, in Riv. it. dir. lav., 2013, 3, p. 577 e ss., § 1.

⁸³ Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ISFOL, INPS, *Monitoraggio sull' apprendistato. XIV Rapporto*, 2013, p. 53, consultabile all'indirizzo <http://bw5.cineca.it/inapp>.

contenuto formativo”, con palese riferimento all’apprendistato⁸⁴ (art.1, comma 34, lett. a), e dall’eliminazione del contratto di inserimento (art. 1, comma 14)⁸⁵.

La l. n. 92 del 2012 (art. 1, commi 16, 17, 18 e 19; art. 2, comma 36) ha modificato il TU dell’apprendistato soprattutto con riferimento all’art. 2 (disciplina generale), ed è intervenuta marginalmente sull’art. 4 (apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere). La maggior parte delle modifiche, come lascia presagire la lettura dell’art.1, comma 1 sopra richiamato, è stata introdotta per incentivare l’utilizzo del contratto da parte delle imprese e la stabilizzazione degli apprendisti; alcune di tali modifiche, inoltre, sono state lette dalla dottrina in chiave anti-abusiva e di protezione del lavoratore⁸⁶, nonché di chiarificazione del significato di talune disposizioni.

Per quanto riguarda la disciplina generale, la l. 92, anzitutto, ha aggiunto all’art. 2, comma 1 del TU la lett. *a-bis*, per cui, tra i princìpi che la contrattazione collettiva è chiamata a rispettare nel disciplinare l’apprendistato, vi è la “previsione di una durata minima del contratto non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dall’articolo 4, comma 5”.

L’infelice formulazione della norma, a livello testuale, avrebbe potuto creare dei dubbi interpretativi (riferendosi, letteralmente, alla “durata minima del contratto”): sembra corretto ritenere che il legislatore non avesse voluto introdurre una clausola di durata minima garantita, bensì disporre che il periodo formativo di ciascuna tipologia di apprendistato (ad eccezione dei contratti di apprendistato professionalizzante o di mestiere instaurati con datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali) non potesse avere durata inferiore a sei mesi; restando ferma la possibilità, per le parti, di recedere dal contratto durante il periodo di formazione, in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo⁸⁷.

⁸⁴ Ciucciiovino S., *Apprendimento e tutela del lavoro*, op. cit., p. 128.

⁸⁵ D’altro canto, la dottrina ha evidenziato come la previsione della “acausalità” del primo contratto a termine di durata non inferiore a dodici mesi ex art. 1, comma 9 lett. b) della stesa legge (seppure accompagnata da un incremento della relativa contribuzione) potesse favorire il ricorso a questa tipologia contrattuale, potenziale “concorrente” dell’apprendistato (Levi A., op. cit.).

⁸⁶ Levi A., *Il contratto di apprendistato riformato, tra finalità occupazionali ed esigenze formative*, op. cit.

⁸⁷ Ivi.

Questa nuova disposizione è stata giudicata comunque apprezzabile, perché intesa ad impedire l'utilizzazione dell'apprendistato "per soddisfare esigenze temporanee, tali da non permettere alcuna formazione"⁸⁸.

In tema di recesso, il legislatore ha poi chiarito che "nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato" (parole aggiunte all'art. 2, comma 1, lett. m).

Il comma 3 dell'art. 2 è stato sostituito, prevedendo che, a decorrere dal 1° gennaio 2013, il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro avrebbe potuto assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 276 del 2013, non potesse superare il rapporto di tre a due rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non poteva superare il 100% – continuando, dunque, ad essere di uno ad uno – per i datori di lavoro che occupassero un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. Restavano confermate, inoltre: la possibilità di assumere apprendisti, ma in numero non superiore a tre, per i datori di lavoro che non avessero alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne avessero in numero inferiore a tre; l'applicazione della speciale disciplina prevista per le imprese artigiane dall'art. 4 della l. n. 443/1985.

Come riportato nella circ. Min. lav. n. 5/2013, l'innalzamento della proporzione minima apprendisti/lavoratori qualificati o specializzati (da 1/1 a 3/2) costituisce un incentivo all'utilizzo dell'apprendistato (ma "esclusivamente per le imprese di medie o grandi dimensioni – dalle 10 unità in poi").

La dottrina ha espresso in merito posizioni diverse: da un lato, è stato espresso rammarico per la mancata estensione della norma alle imprese al di sotto della soglia dimensionale fissata⁸⁹; d'altro lato, considerato che la previsione del rapporto 1 a 1 è sempre stata funzionale a garantire all'apprendista una formazione adeguata, è stato

⁸⁸ Carinci F., *E tu lavorerai come apprendista*, op.cit., pp. 84-85. L'Autore ricorda, a questo proposito, il XII Rapporto Isfol di monitoraggio sull'apprendistato, in base al quale, nel 2010, "l'85,5% dei contratti cessa prima della scadenza, il 60% a causa di dimissioni, mentre il 42,3% dura meno di tre mesi".

⁸⁹ Secondo Tiraboschi M., *Il contratto di apprendistato dalla legge delega n. 247/2007 al d.lgs. 167/2011 e successive modifiche*, op.cit., p. 186, è un "[p]eccato che dall'ambito di applicazione della norma siano escluse le imprese di minori dimensioni, che vedono così decisamente compresse le proprie prospettive di graduale crescita tramite l'inserimento di giovani".

paventato il rischio di indebolire “quella tipica forma di apprendimento *on the job*, costituita dall’affiancamento”⁹⁰.

Infine, l’ art. 2 comma 3 del TU, per come riformato, ha chiarito inequivocabilmente che “è in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all’articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276” (come peraltro era deducibile dalla precedente formulazione normativa): dunque, le apposite agenzie possono “fornire lavoratori assunti con contratto di apprendistato solo in forza di una somministrazione a tempo indeterminato (c.d. *staff leasing*)”⁹¹.

A questo riguardo, bisogna tener presente che l’art. 46-bis, comma 1, lett. b del d.l. n. 83 del 2012, recante “Misure urgenti per la crescita del Paese” e convertito con modificazioni dalla l. n. 134/2012, ha incentivato l’assunzione di apprendisti mediante somministrazione a tempo indeterminato, ammettendone l’utilizzo in tutti i settori produttivi (mentre, in linea generale, il ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato era ammesso solo nei settori e per le attività individuate dal d.lgs. 276 del 2003 e dai contratti collettivi da esso richiamati).

Se, in origine, il TU aveva demandato interamente alla contrattazione collettiva la possibilità di prevedere forme e modalità per la conferma in servizio degli apprendisti, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato da parte del datore di lavoro (art. 2, comma 1, lett. i), la l. 92, aggiungendo all’art. 2 i commi 3-bis e 3-ter, ha introdotto una vera e propria clausola legale di stabilizzazione degli apprendisti⁹² per i datori di lavoro con almeno dieci dipendenti. In particolare, sussistendo tale requisito dimensionale, l’assunzione di nuovi apprendisti è stata subordinata al mantenimento in servizio di almeno il 50% di quelli precedentemente assunti che abbiano terminato il periodo di formazione nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione; per i primi 36 mesi dall’entrata in vigore della l. n. 92 del 2012 tale percentuale è stata tuttavia fissata al 30%. Dal computo della percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per

⁹⁰ Carinci F., *E tu lavorerai come apprendista*, op.cit., p. 84.

⁹¹ Circ. Min. lav. n. 5/2013.

⁹² Tiraboschi M., *Il contratto di apprendistato dalla legge delega n. 247/2007 al d.lgs. 167/2011 e successive modifiche*, op.cit., p. 185.

licenziamento per giusta causa⁹³. Il mancato rispetto della percentuale medesima consente, comunque, l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

La violazione dei suddetti limiti è espressamente sanzionata dalla legge: gli apprendisti soprannumerari sono considerati, sin dalla data di costituzione del rapporto, "normali" prestatori di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Come precisato dal Ministero del lavoro (circ. n. 5/2013), "il datore di lavoro che non abbia stabilizzato alcun lavoratore o perché privo di personale apprendista o perché, nel periodo considerato, non sia venuto a 'scadenza' nessun apprendistato, non è evidentemente soggetto a particolari limitazioni in ordine a nuove assunzioni, ferme restando quelle di carattere numerico".

L'introduzione della percentuale di conservazione in servizio degli apprendisti rappresenta un limite indiretto alla facoltà di licenziamento *ad nutum* al termine del periodo formativo del contratto ed è indirizzata a promuovere legislativamente la stabilizzazione degli apprendisti medesimi⁹⁴.

È stato sottolineato come la nuova disposizione potesse far "ipotizzare una sorta di saturazione all'interno delle imprese"⁹⁵: i datori di lavoro assoggettati al nuovo regime avrebbero evitato di ricorrere copiosamente all'apprendistato, "stante l'obbligo percentualmente elevato di prosecuzione dei rapporti, e non [avrebbero assunto] altri apprendisti una volta raggiunto lo scopo (professionalizzare personale fidato) e salve nuove necessità"⁹⁶.

Per quanto riguarda poi il relativo regime sanzionatorio, si è posto un problema di coordinamento fra la clausola legale di stabilizzazione e le percentuali di conferma che la contrattazione collettiva ha la possibilità di prevedere ex art. 2, comma 1, lett. i del TU.

Già prima dell'entrata in vigore della l. 92 del 2012, alcuni contratti collettivi avevano introdotto percentuali di stabilizzazione piuttosto rigorose, con specifico riferimento ai

⁹³ "[M]a, inspiegabilmente, non per giustificato motivo soggettivo": Carinci F., *E tu lavorerai come apprendista*, op.cit., p. 85.

⁹⁴ Ciucciovino S., *Il nuovo apprendistato dopo la legge di riforma del mercato del lavoro del 2012*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, 4, p. 695.

⁹⁵ Ponte F.V., *Il mercato del lavoro tra flessibilità in entrata e in uscita*, Napoli, ESI, 2013, p. 76

⁹⁶ *Ibidem*.

contratti di apprendistato professionalizzante: in base al contratto Confprofessioni del 29 novembre 2011, per l'assunzione di nuovi apprendisti, il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 50% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti; in base ai contratti Confcommercio (24 marzo 2012), Confesercenti (28 marzo 2012) e Federturismo (14 maggio 2012) la percentuale sale all'80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti.

Ebbene, con le circolari n. 18/2012 e n. 5/2013, il Ministero del lavoro ha chiarito che:

- per i datori di lavoro con almeno dieci dipendenti andrà rispettata esclusivamente la clausola di stabilizzazione legale, in quanto la l. 92/2012 ha introdotto una disciplina specifica – che trova applicazione solo con il superamento di una determinata soglia dimensionale – e dunque prevalente rispetto a quella dell'art. 2, comma 1 lett. *i*. Per espressa previsione normativa, gli apprendisti assunti in violazione dei limiti stabiliti sono considerati “normali” lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto;
- per i datori con meno di dieci dipendenti andrà rispettata esclusivamente la clausola di stabilizzazione prevista dal CCNL di riferimento; nondimeno, i contratti di apprendistato stipulati in violazione dei limiti stabiliti saranno assimilati a dei “normali” rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione. “Anche in questo caso – precisa il Ministero del lavoro – non può infatti non evidenziarsi che, nonostante spetti alla contrattazione collettiva l'individuazione del limite alle assunzioni, trattasi pur sempre di un limite legale alla instaurazione del rapporto di apprendistato in quanto demandato dal Legislatore”.

Poiché, nella maggior parte dei casi, i contratti collettivi prevedono percentuali di stabilizzazione più alte di quella introdotta dalla l. n. 92 del 2012, è stato evidenziato il seguente paradosso: “in molti settori ad essere sottoposte ad una disciplina più rigida sarebbero proprio le micro e piccole imprese, che all'opposto il Legislatore ha escluso

dall'ambito di applicazione della clausola legale di stabilizzazione, proprio al fine di evitarne un'eccessiva penalizzazione"⁹⁷.

L'ultima modifica alla disciplina generale di cui al TU si colloca nell'ambito delle nuove disposizioni in materia di ammortizzatori sociali introdotte dalla riforma del 2012.

In base all'art. 2, comma 1 della l. n. 92 del 2012, "a decorrere dal 1° gennaio 2013 e in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dalla predetta data è istituita [...] l'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI), con la funzione di fornire ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione un'indennità mensile di disoccupazione"; in base al comma 2, "sono compresi nell'ambito di applicazione dell'ASpI tutti i lavoratori dipendenti, ivi compresi gli apprendisti [...]".

In virtù di ciò, l'art. 2, comma 36 ha inserito nell'art. 2, comma 2 del TU la lett. *e-bis*, per cui "in via aggiuntiva a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere [...], con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013 è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Resta fermo che con riferimento a tale contribuzione non operano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183"⁹⁸.

Sempre in materia di ammortizzatori sociali, la riforma del 2012 (c.d. riforma Fornero) ha previsto che "nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'ASpI, intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 41 per cento del massimale mensile di ASpI per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni [...]". Tale contributo "è dovuto anche per le interruzioni dei rapporti di apprendistato diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore, ivi incluso il recesso del datore di lavoro al termine del periodo formativo" (art. 2, commi 31 e 32). Queste disposizioni, evidentemente, vanno nella direzione di tutelare gli apprendisti e di favorirne la stabilizzazione.

⁹⁷ Carminati E., Tiraboschi M., *Il paradosso della clausola legale di stabilizzazione degli apprendisti*, in Bollettinoadapt.it, Annuario del lavoro 2012, ADAPT University Press, 2012, p. 279.

⁹⁸ Il che significa che il contributo addizionale ASpI è dovuto anche dai datori di lavoro ammessi a fruire dello sgravio totale per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto.

L'ultima modifica al TU dell'apprendistato introdotta dalla l. 92 del 2012 (art. 1, comma 17) ha riguardato l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, essendo consistita nella parziale riformulazione dell'art. 4 comma 2: l'espressione "figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento" è stata sostituita da "profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento". L'intento è stato quello di confermare, a livello normativo, l'interpretazione estensiva fornita dal Ministero del lavoro⁹⁹ con risposta ad interpello n. 40/2011, secondo cui l'ambito di applicazione della norma avrebbe dovuto intendersi esteso a "tutti quei soggetti che operano nel campo artigiano", anche laddove non espressamente inclusi tra le "figure individuate esclusivamente dalla contrattazione degli artigiani"¹⁰⁰.

2.3.2. Apprendimento permanente e certificazione delle competenze: problematiche relative all'apprendistato

La l. 92 del 2012 ha dedicato una serie di disposizioni (art. 4, commi 51-61 e 64-68) all'apprendimento permanente ed alla certificazione delle competenze; ciò implica la necessità di valutare il rapporto fra le suddette disposizioni e quanto previsto dal TU (in particolare all'art. 6).

Con riferimento all'apprendimento permanente, la legge 92 ha previsto che le relative politiche dovessero essere determinate in sede di Conferenza Unificata, sentite le parti sociali (il che è avvenuto mediante l'intesa del 20 dicembre 2012, poi recepita con decreto interministeriale del 13 febbraio 2013); a rilevare sono le definizioni di ciascuna forma di apprendimento accolte dal legislatore.

In base al comma 51 "in linea con le indicazioni dell'Unione Europea, per apprendimento permanente si intende qualsiasi attività di apprendimento intrapresa dalle persone in modo formale, non formale e informale, nelle varie fasi della vita, al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva

⁹⁹ Ciucciiovino S., *Il nuovo apprendistato dopo la legge di riforma del mercato del lavoro del 2012*, op.cit.

¹⁰⁰ M. Tiraboschi, *Il contratto di apprendistato dalla legge delega n. 247/2007 al d.lgs. 167/2011 e successive modifiche*, op. cit., p. 191, ha ritenuto che la nuova formulazione fosse poco felice, in quanto rischiava di essere letta in senso restrittivo rispetto all'interpretazione ministeriale.

personale, civica, sociale e occupazionale. Le relative politiche sono determinate a livello nazionale con intesa in sede di Conferenza unificata [...]”.

“Per apprendimento formale si intende quello che si attua nel sistema di istruzione e formazione e nelle università e istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, e che si conclude con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica o diploma professionale, conseguiti anche in apprendistato a norma del testo unico di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, o di una certificazione riconosciuta” (comma 52).

“Per apprendimento non formale si intende quello caratterizzato da una scelta intenzionale della persona, che si realizza al di fuori dei sistemi indicati al comma 52, in ogni organismo che persegua scopi educativi e formativi, anche del volontariato, del servizio civile nazionale e del privato sociale e nelle imprese” (comma 53).

“Per apprendimento informale si intende quello che, anche a prescindere da una scelta intenzionale, si realizza nello svolgimento, da parte di ogni persona, di attività nelle situazioni di vita quotidiana e nelle interazioni che in essa hanno luogo, nell’ambito del contesto di lavoro, familiare e del tempo libero” (comma 54).

Le definizioni dettate dal legislatore presentano alcune ambiguità: da un lato, il generico richiamo al TU operato dal comma 52 può indurre a collocare l’apprendistato, in tutte le sue tipologie, nella sfera dell’apprendimento formale; dall’altro lato, tuttavia, le imprese non vengono espressamente incluse fra le sedi dell’apprendimento formale¹⁰¹, a differenza di quanto accade nella disposizione definitoria dell’apprendimento non formale.

Se vi è la certezza che l’apprendistato di primo livello e l’apprendistato di alta formazione rientrino nell’ambito dell’apprendimento formale (concludendosi con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica o diploma professionale), pare che l’apprendistato professionalizzante, che è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali e può svolgersi, per quanto attiene alla sua componente formativa, anche esclusivamente nell’ambito dell’impresa¹⁰², debba essere ricondotto nell’ambito dell’apprendimento non formale; le stesse considerazioni possono essere formulate riguardo all’apprendistato di ricerca.

¹⁰¹ Né, quanto agli esiti, si fa riferimento alla qualifica professionale ai fini contrattuali prevista dal TU con riguardo all’apprendistato professionalizzante.

¹⁰²Ciucciiovino S., Apprendimento e tutela del lavoro, op. cit., p. 72.

Le definizioni legislative citate si discostano parzialmente da quelle elaborate dal Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop), in base alle quali, invece, l'apprendimento formale, che di norma sfocia in una convalida e in una certificazione, si distingue da quello non formale per il fatto di essere “erogato in un contesto organizzato e strutturato (per esempio, in un istituto d'istruzione o di formazione o sul lavoro), appositamente progettato come tale (in termini di obiettivi di apprendimento e tempi o risorse per l'apprendimento)”¹⁰³.

Mediante l'art. 4, comma 58, la l. 92 del 2012 ha poi delegato il Governo ad adottare, secondo una procedura concertata, uno o più decreti legislativi per la definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali, con riferimento al sistema nazionale di certificazione delle competenze di cui ai commi da 64 a 68 e sulla base di alcuni principi e criteri direttivi, tra i quali: il riconoscimento delle esperienze di lavoro come parte essenziale del percorso educativo, formativo e professionale della persona (lett. c); la definizione dei livelli essenziali delle prestazioni per l'erogazione dei servizi di individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali da parte dei soggetti istituzionalmente competenti in materia di istruzione, formazione e lavoro, ivi incluse le imprese e loro rappresentanze nonché le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura (lett. d); la possibilità di riconoscimento degli apprendimenti non formali e informali convalidati come crediti formativi in relazione ai titoli di istruzione e formazione ed alle qualificazioni professionali (lett. e).

I commi 64-68 hanno disciplinato l'istituzione di un sistema pubblico nazionale di certificazione delle competenze.

Esso “si fonda su standard minimi di servizio omogenei su tutto il territorio nazionale nel rispetto dei principi di accessibilità, riservatezza, trasparenza, oggettività e tracciabilità” (comma 64).

Per competenza certificabile il legislatore ha inteso “un insieme strutturato di conoscenze e di abilità, acquisite nei contesti formali, non formali ed informali e

¹⁰³ Cedefop, *Terminology of European education and training policy*, Office for Official Publications of the European Communities, 2008; cfr. inoltre Id., *European Guidelines for validating non-formal and informal learning*, 2009, entrambi consultabili su www.cedefop.europa.eu.

riconoscibili anche come crediti formativi, previa apposita procedura di validazione in caso di apprendimento non formale e informale” (comma 66)¹⁰⁴.

A tal riguardo si segnala la differente prospettiva offerta da autorevole dottrina pedagogica, fortemente critica verso la nozione di competenza accolta dalle norme europee e nazionali. Queste ultime, infatti, accolgono un concetto di competenza reificato e scomponibile, identificato con un “«qualcosa» da apprendere; [...] «oggetto» preconstituito e altro rispetto al soggetto che lo deve poi incontrare e assumere [...]”¹⁰⁵; peraltro non qualitativamente diverso da conoscenze e abilità, ma estensione successiva e scalare di esse¹⁰⁶. Competenza, invece, è “lo stesso modo di essere di un «soggetto autonomo», cioè libero e responsabile, nell’affrontare i problemi della sua vita umana personale e sociale («qualcuno in azione»)”¹⁰⁷; essa inerisce alla persona, è ininsegnabile (a differenza di conoscenze e abilità)¹⁰⁸; il suo risultato (qualsiasi opera o problema risolto o compito ben fatto o progetto ben impostato) è allo stesso tempo prodotto e riflesso dell’intero delle capacità personali (logiche, emotive, estetiche, motorie, sociali, espressive) mobilitate dal soggetto in situazione¹⁰⁹.

Ad ogni modo, in base al comma 65, la certificazione delle competenze è un atto pubblico che conduce al rilascio di un certificato, un diploma o un titolo che documenta formalmente l’accertamento e la convalida effettuati da un ente pubblico o da un soggetto accreditato autorizzato.

Ai fini dell’attuazione del sistema pubblico nazionale di certificazione delle competenze, “tutti gli standard delle qualificazioni e competenze certificabili ai sensi del sistema pubblico di certificazione sono raccolti in repertori codificati a livello nazionale o regionale, pubblicamente riconosciuti e accessibili in un repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali” (comma 67)¹¹⁰.

¹⁰⁴ Il glossario Cedefop del 2008 definisce invece la competenza come “capacità di applicare in modo appropriato in un determinato contesto (istruzione, lavoro, sviluppo personale o professionale) i risultati dell’apprendimento”.

¹⁰⁵ Bertagna G., *Saperi disciplinari e competenze*, in *Studium Educationis*, 2010, vol. 3, n. 2, p. 5 e ss. (qui p. 7).

¹⁰⁶ Ivi, pp. 10-12.

¹⁰⁷ Ivi, pp. 12-13.

¹⁰⁸ Ivi, p. 20.

¹⁰⁹ Ibidem.

¹¹⁰ Il repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione era stato già istituito con l’accordo in Conferenza permanente del 27 luglio 2011, recepito con decreto interministeriale dell’11 novembre 2011.

In base al comma 68, infine, la definizione degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze è demandata al medesimo decreto legislativo di cui al comma 58.

Appare evidente come il legislatore, nel prevedere l'istituzione del repertorio di cui al comma 67, abbia mancato di fare qualsivoglia riferimento al repertorio delle professioni di cui all'art. 6 comma 3 del TU dell'apprendistato. Mentre quest'ultimo repertorio, peraltro, deve essere predisposto da un organismo tecnico in cui trovino rappresentanza le parti sociali e sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro, la dottrina ha ritenuto che il repertorio nazionale delle professioni previsto dalla riforma Fornero comporti la determinazione di declaratorie che rischiano di essere troppo astratte dalle esigenze delle realtà produttive oltre che soggette a precoce obsolescenza¹¹¹.

Il d.lgs. n. 13 del 2013, attuativo dell'art. 4, commi 58 e 68, non ha risolto le criticità appena illustrate, con particolare riferimento alla definizione di apprendimento formale accolta e all'incerto inquadramento delle tipologie di apprendistato specificamente finalizzate al conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali¹¹².

Inoltre, in contrasto con quanto previsto dalla stessa l. 92 del 2012, art. 4, comma 58 lett. d, il d.lgs. n. 13 del 2013 non ha menzionato le imprese e le loro rappresentanze nel novero dei soggetti titolati alla individuazione e validazione¹¹³ delle competenze (cfr. art. 2, comma 1 lett. g).

La dottrina ha sottolineato a riguardo come abbia prevalso la volontà di conferire al processo di individuazione, validazione e certificazione delle competenze una impostazione centralistica e pubblicistica, che non tiene conto del principio di sussidiarietà e del ruolo-chiave rivestito da imprese e fondi interprofessionali nell'ambito della formazione professionale e dell'apprendimento permanente¹¹⁴.

¹¹¹ Bertagna G., Casano L., Tiraboschi M., *Apprendimento permanente e certificazione delle competenze*, in Magnani M., Tiraboschi M. (a cura di), *La nuova riforma del lavoro - Commentario alla legge n. 92/2012*, Milano, Giuffrè, 2012, p. 399.

¹¹² Esso, a sua volta, in linea con la Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 aprile 2008, sulla costituzione del Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente, definisce la competenza come "comprovata capacità di utilizzare, in situazioni di lavoro, di studio o nello sviluppo professionale e personale, un insieme strutturato di conoscenze e di abilità acquisite nei contesti di apprendimento formale, non formale o informale".

¹¹³ Tali fasi concernono gli apprendimenti non formali e informali e sono prodromiche alla richiesta di una eventuale certificazione.

¹¹⁴ Ciucciovino S., *Apprendimento e tutela del lavoro*, op. cit., p. 54.

La dottrina ha altresì giudicato compromessa la reale spendibilità delle competenze validate e certificate, in rispondenza a quelle che sono le esigenze del mercato, vista la confermata istituzione del repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali, il quale risulta caratterizzato dalla medesima impostazione rigidamente centralistica e pubblicistica, oltre che burocratica, imponendo alle imprese di valutare le competenze dei lavoratori in funzione di standard definiti a livello pubblico in modo rigido ed autoreferenziale¹¹⁵.

Sarebbe stato più opportuno ricondurre le qualificazioni e le competenze certificabili al repertorio già previsto dal Testo Unico dell'apprendistato¹¹⁶, che invece il d.lgs. n. 13 del 2013 si è limitato a richiamare all'art. 8 comma 3 – secondo cui “il repertorio nazionale è costituito da tutti i repertori dei titoli di istruzione e formazione, ivi compresi quelli di istruzione e formazione professionale, e delle qualificazioni professionali tra cui anche quelle del repertorio di cui all'articolo 6, comma 3, del testo unico dell'apprendistato [...]” – perdurando nella omissione di una armonizzazione normativa¹¹⁷.

¹¹⁵ Tiraboschi M., *Validazione degli apprendimenti e certificazione delle competenze per il mercato del lavoro*, in Buratti U., Casano L., Petruzzo L. (a cura di), *Certificazione delle competenze. Prime riflessioni sul decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13*, ADAPT e-Book series, 2013, n. 6, p. 23.

¹¹⁶ M Tiraboschi, *Certificazione delle competenze: un castello di carta*, in Buratti U., Casano L., Petruzzo L. (a cura di), *Certificazione delle competenze. Prime riflessioni sul decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13*, op. cit., p. 2.

¹¹⁷ Si segnala, inoltre, che il 30 giugno 2015 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il MIUR, a seguito di intesa in Conferenza Stato-Regioni, ha adottato un decreto interministeriale recante “[d]efinizione di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze, nell'ambito del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13”.

2.3.3. Il decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76

Il decreto-legge n. 76 del 2013, convertito con modificazioni dalla legge n. 99 del 2013, ha previsto interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, alcuni dei quali hanno coinvolto l'apprendistato.

L'art. 1 (“Incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori giovani”) ha istituito in via sperimentale, nel limite di risorse determinate, un incentivo per i datori di lavoro che avrebbero assunto, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, lavoratori di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni, privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi ovvero privi di un diploma di scuola media superiore o professionale. Tali assunzioni avrebbero dovuto però comportare un incremento occupazionale netto e sarebbero state incentivabili a condizione che venissero effettuate a decorrere dal 7 agosto 2013 e non oltre il 30 giugno 2015. L'incentivo (valevole per diciotto mesi), era pari ad un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali ed il suo valore mensile non poteva comunque superare l'importo di seicentocinquanta euro per lavoratore.

Come chiarito dall'INPS nella circolare n. 131/2013, l'incentivo sarebbe spettato anche per l'assunzione di apprendisti, sebbene entro certi limiti: poiché “per il rapporto di apprendistato l'ordinamento già prevede una disciplina di favore – caratterizzata da forme di contribuzione ridotta rispetto alla contribuzione ordinaria, altrimenti dovuta dal datore di lavoro –, l'incentivo previsto dall'articolo 1 del dl 76 del 2013 per l'assunzione di un apprendista non può mensilmente superare l'importo della contribuzione dovuta dal datore di lavoro per il medesimo apprendista (es.: Alfa assume un apprendista per il quale deve una contribuzione pari all'11,61% della retribuzione; in questo caso l'incentivo previsto dall'art.1 dl 76 del 2013 spetta nella misura mensile dell'11,61% della retribuzione imponibile previdenziale)”.

Con riferimento alla prima tipologia di apprendistato, l'art. 9, comma 3 del d.l. n. 76 del 2013 ha aggiunto all'art. 3 del TU il comma 2-bis, per cui “successivamente al conseguimento della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, allo scopo di conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; in tal caso la durata massima complessiva

dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui al presente decreto legislativo”.

Nella circolare n. 35/2013 il Ministero del lavoro ha specificato che “tale disposizione può trovare applicazione in relazione ai contratti di apprendistato per la qualifica o diploma professionale in corso alla data di entrata in vigore del D.L. ed il cui periodo formativo non sia ancora scaduto ma esclusivamente nell’ipotesi in cui il contratto collettivo applicato abbia individuato la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato”.

Infine, mediante l’art. 2, commi 2 e 3, il d.l. 76 del 2013, ha delegato la Conferenza Stato-Regioni ad adottare, entro il 30 settembre 2013, linee guida volte a disciplinare il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, anche in vista di una regolamentazione maggiormente uniforme sull’intero territorio nazionale dell’offerta formativa pubblica di cui all’art. 4 del TU. Nell’adozione di tali linee guida, è stata ammessa la possibilità di adottare alcune disposizioni derogatorie dello stesso d.lgs. 167 del 2011, e in particolare: obbligatorietà del piano formativo individuale esclusivamente in relazione alla formazione per l’acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche; possibilità di registrare la formazione e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita in un documento avente i contenuti minimi del modello di libretto formativo del cittadino di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 10 ottobre 2005; con riferimento alle imprese multi-localizzate, svolgimento della formazione nel rispetto della disciplina della Regione ove l’impresa ha la propria sede legale. Decorso inutilmente il termine per l’adozione delle linee guida, il legislatore ha previsto altresì che le suddette deroghe avrebbero trovato diretta applicazione (ovviamente in relazione alle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere); trattavasi di una disposizione cedevole, in quanto faceva salva, comunque, “la possibilità di una diversa disciplina in seguito all’adozione delle richiamate linee guida ovvero in seguito all’adozione di disposizioni di specie da parte delle singole regioni”.

Anche in questo caso non sono mancate critiche da parte dei primi commentatori.

È stato rimproverato al legislatore di aver previsto poche misure, riguardanti aspetti di puro dettaglio e di dubbia utilità¹¹⁸, nonché di essersi concentrato soltanto sull'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, che costituisce da sempre la tipologia di apprendistato di gran lunga più utilizzata, laddove invece sarebbe stato più opportuno “prevedere Linee Guida o altri strumenti di promozione/semplificazione volti a valorizzare le tipologie meno diffuse”¹¹⁹.

In aggiunta, si rileva che la disposizione riguardante le imprese multi-localizzate, annunciata come derogatoria, costituiva in realtà una mera ripetizione di quanto già previsto dal TU dell'apprendistato (art. 7 comma 10).

La Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, il 20 febbraio 2014, ha deliberato l'adozione delle linee guida per l'apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 2 del d.l. 76 del 2013.

Per quanto riguarda l'offerta formativa pubblica, nelle Linee guida si è premesso che la stessa è finanziata nei limiti delle risorse disponibili ed è da considerarsi obbligatoria laddove disciplinata come tale nell'ambito della regolamentazione regionale e realmente disponibile per l'impresa e per l'apprendista, ovvero, in via sussidiaria e cedevole, laddove definita obbligatoria dalla disciplina contrattuale vigente.

La durata ed i contenuti dell'offerta formativa pubblica sono determinati in base al titolo di studio posseduto dall'apprendista al momento dell'assunzione: centoventi ore per gli apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di primo grado; ottanta ore per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di secondo grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale; quaranta ore per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo equivalente. Tale durata può subire una riduzione per gli apprendisti che, in precedenti rapporti di apprendistato, abbiano già completato uno o più moduli formativi.

Sono stati poi elencati nove insegnamenti, una selezione dei quali deve formare l'oggetto della formazione di base e trasversale. Essa, secondo le linee guida, si realizza,

¹¹⁸ Tiraboschi M., *Apprendistato, un rilancio di facciata*, in Id. (a cura di), *Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale. Primo commento al decreto legge 28 giugno 2013, n. 76*, ADAPT e-Book series, n. 10, 2013, p. 351.

¹¹⁹ Casano L., Petruzzo L., *Apprendistato professionalizzante tra false semplificazioni e ripetizioni*, in Tiraboschi M. (a cura di), *Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale*. op. cit., p. 358.

di norma, nella fase iniziale del contratto e deve essere accompagnata dalla previsione di apposite modalità di verifica degli apprendimenti.

Le imprese che non si avvalgono dell'offerta pubblica ai fini della formazione di base e trasversale, devono comunque disporre di standard minimi (luoghi idonei alla formazione, distinti da quelli normalmente destinati alla produzione, risorse umane con adeguate capacità e competenze) per esercitare le funzioni di soggetto formativo.

Per quanto riguarda il piano formativo individuale, è confermata la previsione di cui all'art. 2, comma 2 lett. a) del d.l. n. 76 del 2013: esso è definito "obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche".

L'impresa è tenuta a registrare la formazione effettuata e la qualifica professionale eventualmente acquisita dall'apprendista, ai fini contrattuali, sul libretto formativo del cittadino. In mancanza di esso, la registrazione è effettuata in un documento che deve avere i contenuti minimi del modello di libretto formativo del cittadino di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 10 ottobre 2005.

È stata altresì ribadita la previsione riguardante le imprese multi-localizzate.

Infine, è stata prevista la costituzione di un gruppo tecnico di lavoro, composto da rappresentanti del Ministero del lavoro, delle Regioni e delle province autonome, chiamato a svolgere una serie di compiti, tra cui la definizione di ulteriori standard per la formazione di base e trasversale in azienda.

Le Regioni e le Province autonome si sono impegnate a recepire le Linee guida entro sei mesi dall'approvazione.

2.3.4. I decreti-legge 12 settembre 2013, n. 104 e 20 marzo 2014, n. 34

Gli ultimi interventi legislativi che hanno riguardato l'apprendistato nel corso della vigenza del Testo Unico sono stati il d.l. n. 104 del 2013, convertito con modificazioni dalla l. n. 128 del 2013, ed il d.l. n. 34 del 2014, convertito con modificazioni dalla l. n. 78 del 2014.

Il d.l. n. 104 del 2013 (c.d. decreto Carrozza) ha avuto riguardo all'apprendistato di alta formazione, dettando disposizioni in realtà di scarsa incidenza pratica rispetto a quanto non fosse già previsto dal TU (se si eccettua la sperimentazione per l'ultimo biennio della scuola secondaria di secondo grado, v. *infra*).

In particolare tale decreto, all'art. 8-bis, comma 1, lett. b) ha inteso promuovere l'adozione di provvedimenti per “sostenere la diffusione dell'apprendistato di alta formazione nei percorsi degli istituti tecnici superiori (ITS), anche attraverso misure di incentivazione finanziaria previste dalla programmazione regionale nell'ambito degli ordinari stanziamenti [ministeriali] destinati agli ITS [...]”.

Il comma 2 dell'art. 8-bis ha inoltre previsto l'avvio, con decreto del MIUR, di concerto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed il Ministero dell'economia e delle finanze, di “un programma sperimentale per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda per gli studenti degli ultimi due anni delle scuole secondarie di secondo grado per il triennio 2014-2016. Il programma contempla la stipulazione di contratti di apprendistato, con oneri a carico delle imprese interessate e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Il decreto definisce la tipologia delle imprese che possono partecipare al programma, i loro requisiti, il contenuto delle convenzioni che devono essere concluse tra le istituzioni scolastiche e le imprese, i diritti degli studenti coinvolti, il numero minimo delle ore di didattica curriculare e i criteri per il riconoscimento dei crediti formativi”.

Per quanto riguarda gli studenti universitari, invece, l'art. 14, commi 1-ter e quater, ha previsto che “al fine di promuovere l'esperienza lavorativa diretta degli studenti durante la formazione post-secondaria, le università, con esclusione di quelle telematiche, possono stipulare convenzioni con singole imprese o con gruppi di imprese per realizzare progetti formativi congiunti i quali prevedano che lo studente, nell'ambito del proprio curriculum di studi, svolga un adeguato periodo di formazione presso le aziende sulla base di un contratto di apprendistato [...]” (comma 1-ter); “le convenzioni di cui al

comma 1-ter stabiliscono i corsi di studio interessati, le procedure di individuazione degli studenti in apprendistato e dei tutori, le modalità di verifica delle conoscenze acquisite durante il periodo di apprendistato e il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente entro il massimo di sessanta [...]” (comma 1-quater); il tutto, senza “nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica” (art. 14, comma 2).

Il 16 maggio 2014, infine, è stato convertito, con l. n. 78., il d.l. n. 34 del 2014 (c.d. decreto Poletti) recante “Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell’occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese”. L’art. 2 del decreto, rubricato “Semplificazione delle disposizioni in materia di contratto di apprendistato”, ha introdotto una serie di modifiche al d.lgs. 276 del 2011.

Con riferimento alla disciplina generale, anzitutto, è stato ribadito il principio della forma scritta del contratto e del patto di prova; per quanto riguarda il piano formativo individuale, in base all’art. 2, comma 1, lettera a) del TU, per come riformato, è stato previsto che esso fosse contenuto nel contratto di apprendistato “in forma sintetica” (potendo essere definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, come previsto in passato). Oltre alla introduzione della novità della “forma sintetica”, rispetto alla disciplina previgente è scomparso il riferimento legale alla possibilità di definire il p.f.i. entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto¹²⁰.

È stato inoltre modificato nei termini seguenti il primo periodo dell’art. 2, comma 3-bis, introdotto dalla l. 92 del 2012 e concernente la clausola legale di stabilizzazione degli apprendisti: ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, di individuare limiti diversi, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti l’assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto a tempo indeterminato con almeno il venti per cento degli apprendisti precedentemente assunti (ai fini del calcolo della percentuale si tiene conto dei contratti di apprendistato in cui la fase formativa si è conclusa nei trentasei mesi antecedenti la nuova assunzione).

¹²⁰ Come chiarito dal Ministero del lavoro con circ. n.18/2014, resta comunque “ferma la validità delle vigenti clausole della contrattazione collettiva che, sulla scorta della precedente formulazione della norma, già prevedono detto termine nonché la possibilità per le parti sociali di reintrodurlo, attesa l’ampia delega” conferita alla legislazione collettiva dal TU.

Nella circ. n. 18/2014 il Ministero del Lavoro ha inteso chiarire che la nuova disposizione si pone come limite alla possibilità per i contratti collettivi (ex art. 2, comma 1 lett. i del TU) di introdurre clausole di stabilizzazione ai fini della assunzione di nuovi apprendisti: “le parti sociali potranno introdurre dette clausole solo per modificare il regime legale che prevede forme di stabilizzazione [esclusivamente] per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti [...] e la cui violazione comporterà il ‘disconoscimento’ dei rapporti di apprendistato avviati in violazione dei limiti (art 2 comma 3 bis, D.Lgs. n. 167/2011). Per i datori di lavoro che occupano sino a 49 dipendenti, invece, la violazione di eventuali clausole di stabilizzazione previste dai contratti collettivi, anche già vigenti, non potrà evidentemente avere il medesimo effetto [...]”.

Poiché le (nuove e maggiori) soglie dimensionali dei datori di lavoro cui si applica la clausola legale di stabilizzazione (ridotta dal cinquanta al venti per cento) sono state indicate direttamente nella disposizione modificata, il successivo comma 3-ter è stato abrogato.

Il decreto legislativo in esame, conseguentemente, ha abrogato altresì l’art. 1, comma 19 della l. n. 92/2012 (secondo cui, per un periodo di trentasei mesi decorrente dalla data di entrata in vigore della legge medesima, la percentuale di stabilizzazione degli apprendisti sarebbe stata fissata nella misura del trenta per cento).

Sono state poi introdotte delle novità con riferimento all’apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, mediante l’aggiunta, all’art. 3 del TU, dei commi 2-ter e quater.

In base al comma 2-ter, in considerazione della componente formativa del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, la retribuzione dell’apprendista è calcolata tenendo conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione, almeno nella misura del trentacinque per cento del relativo monte ore complessivo. È fatta salva l’autonomia della contrattazione collettiva. A tal proposito, sin dall’entrata in vigore del TU la dottrina aveva criticato l’assenza di specifici vantaggi economici e normativi che compensassero i maggiori oneri formativi (rispetto all’apprendistato professionalizzante) a carico del datore di lavoro per questa forma di apprendistato, ed aveva inoltre sottolineato l’essenzialità del ruolo riconosciuto

dal legislatore alla contrattazione collettiva al fine di favorire la diffusione delle tipologie di apprendistato finalizzate al conseguimento di un titolo di studio¹²¹.

La disposizione, pur consentendo di sopperire parzialmente all'inerzia della contrattazione collettiva, che ha condizionato negativamente la possibilità di fare ricorso all'apprendistato di primo livello, è stata oggetto di critiche da parte della dottrina (a cominciare dal carattere fittizio della distinzione fra ore di formazione ed ore di lavoro, giacché – se ben si intende – anche il lavoro, per le modalità di svolgimento e per le finalità del contratto, è parte del percorso di formazione)¹²².

È stato sottolineato, in particolare, che la nuova disposizione ha riguardato solo uno degli elementi del rapporto la cui disciplina è di competenza della contrattazione collettiva (ossia l'elemento, pur fondamentale, della retribuzione); il perdurante, mancato intervento della disciplina collettiva nella stragrande maggioranza dei settori avrebbe mantenuto l'incertezza delle imprese in ordine ad aspetti fondamentali del contratto (inquadramento, mansioni, formazione aziendale), continuando a disincentivarne l'utilizzo.¹²³

In aggiunta, è stato rilevato che parametrare parte del trattamento retributivo ad una percentuale determinata di ore di formazione, considerando che la definizione del monte ore congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale è affidata alla competenza di ogni singola Regione, avrebbe dato luogo a trattamenti retributivi differenziati sul territorio nazionale, a parità di mansioni e di ore di lavoro effettivamente prestate, a seconda della Regione di riferimento¹²⁴.

Al fine di promuovere l'apprendistato di primo livello – ferma restando la prioritaria necessità di “un sistema, omogeneo e uniforme a livello nazionale, per l'acquisizione di una qualifica o di un diploma professionale” e di una “saldatura tra contrattazione collettiva di settore e percorsi scolastici di riferimento” – la dottrina avrebbe accolto con favore l'introduzione di una disposizione di carattere cedevole che, in mancanza di

¹²¹ Varesi P.A., *Testo unico dell'apprendistato: note sui profili formativi*, in *Dir. Rel. ind.*, 2011, 4, p. 1013 e ss.

¹²² Tiraboschi M., *Apprendistato: una semplificazione di facciata*, in Id. (a cura di), *Jobs Act: il cantiere aperto delle riforme del lavoro. Primo commento al d.l. 20 marzo 2014, n. 34 convertito, con modificazioni, in l. 16 maggio 2014, n. 78*, ADAPT e-Book series, 2014, n. 25, p. 43.

¹²³ Buratti U., Petruzzo L., Tiraboschi M., Tolve G., *Apprendistato alla tedesca: alcuni (timidi) passi di avvicinamento?*, in Tiraboschi M. (a cura di), *Jobs Act: il cantiere aperto delle riforme del lavoro...*, op. cit., p. 57.

¹²⁴ Ibidem.

contratti collettivi di riferimento, offrisse la possibilità di parametrare la disciplina degli aspetti economici e normativi del contratto a quella già predisposta, in tutti i settori produttivi, per l'apprendistato professionalizzante (in proporzione e compatibilmente con il diverso monte ore formativo)¹²⁵.

Il nuovo comma 2-quater dell'art. 3 del TU, per le Regioni e le Province autonome che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, ha esteso all'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale quanto già previsto per l'apprendistato professionalizzante dall'art. 4, comma 5: i contratti collettivi stipulati dalle associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.

Con riferimento all'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, il legislatore ha aggiunto due periodi al comma 3 dell'art. 4 TU, specificando meglio il quadro normativo relativo all'offerta formativa pubblica.

In particolare, in base alla novella legislativa, la Regione provvede a comunicare al datore di lavoro, “entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'avvenuta instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarati disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in data 20 febbraio 2014. La comunicazione della instaurazione del rapporto di lavoro si intende effettuata dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 9-bis del d.l. 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni”.

Un'ultima modifica ha riguardato non direttamente il TU dell'apprendistato, bensì il comma 2 dell'art. 8-bis del d.l. n. 104 del 2013.

Al fine di superare ogni incertezza interpretativa e dare nuovo impulso all'emanazione del decreto interministeriale per l'avvio del programma sperimentale di svolgimento di periodi di formazione in azienda per gli studenti degli ultimi due anni delle scuole secondarie di secondo grado nel triennio 2014-2016, attraverso la stipulazione di

¹²⁵ Tiraboschi M., *Apprendistato: una semplificazione di facciata*, in Id. (a cura di), *Jobs Act: il cantiere aperto delle riforme del lavoro...*, op. cit., p. 43.

contratti di apprendistato di alta formazione, è stato specificato che la stipulazione di tali contratti potesse avvenire “in deroga ai limiti di età stabiliti dall’art. 5 del TU [...]”.

2.4. L'ATTUAZIONE DEL T.U. DELL'APPRENDISTATO – PROFILI PROBLEMATICI

Il d.lgs. 167/2011 ha disposto l'adozione di una serie di provvedimenti necessari ad attuare la disciplina in esso contenuta.

Anzitutto, l'art. 3, comma 2 ha rimesso la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in Conferenza Stato-Regioni e sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il suddetto accordo in Conferenza Stato-Regioni è stato sancito il 15 marzo 2012. Il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano hanno convenuto, fra l'altro, che:

- le figure nazionali di riferimento per le qualifiche e i diplomi professionali conseguibili attraverso l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale sono quelle che, in base all'art. 18 comma 1 lett. d, del decreto legislativo 226/2005, sono state definite nell'accordo in Conferenza Stato-Regioni del 27 luglio 2011, recepito con decreto interministeriale dell'11 novembre 2011 e integrato dall'accordo in Conferenza Stato-Regioni del 19 gennaio 2012. Tale accordo ha istituito il repertorio nazionale dell'offerta di istruzione e formazione professionale, composto da ventidue figure nazionali di riferimento relative alle qualifiche di istruzione e formazione professionale di durata triennale e da ventuno figure nazionali relative ai diplomi professionali di durata quadriennale e descritte secondo standard minimi formativi delle competenze tecnico-professionali; tali figure sono articolabili in specifici profili nell'ambito di ciascuna realtà regionale;
- gli standard minimi formativi delle competenze tecnico professionali e delle competenze di base, relativi alle figure di cui al punto precedente, sono quelli di cui all'art. 18 comma 2 del decreto legislativo n. 226/2005, come definiti dall'accordo in Conferenza Stato-Regioni del 27 luglio 2011, recepito nel decreto interministeriale dell'11 novembre 2011, e integrato dall'accordo in Conferenza Stato-Regioni del 19 gennaio 2012;

- le competenze tecnico-professionali comuni di qualifica professionale nelle aree qualità, sicurezza, igiene e salvaguardia ambientale sono quelle definite nell'allegato 3 dell'accordo tra il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, le Regioni, le Province autonome di Trento e Bolzano del 29 aprile 2010, recepito con decreto interministeriale del 15 giugno 2010;
- i modelli e le modalità di rilascio degli attestati di qualifica professionale e diploma professionale e di competenze, anche nel caso di interruzione del percorso formativo, sono quelli previsti dall'art. 20 del decreto legislativo n. 226/2005, come definiti dall'accordo in Conferenza Stato-regioni del 27 luglio 2011, recepito con decreto interministeriale dell'11 novembre 2011;
- la durata della formazione, interna o esterna all'azienda, strutturata in osservanza degli standard fissati da Regioni e Province autonome, non può essere inferiore alle 400 ore annue; per gli apprendisti di età superiore ai 18 anni, è possibile riconoscere crediti formativi in ingresso in base alle competenze già maturate.

Per quanto riguarda il sistema di standard professionali, standard formativi e certificazione delle competenze delineato dall'art. 6 del TU, non si è giunti alla sua messa a regime, in special modo con riferimento al repertorio delle professioni previsto dal comma 3.

Inoltre, in sede di Conferenza Stato-Regioni, il 19 aprile 2012, è stato sancito un accordo per la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze comunque acquisite in apprendistato, in cui le parti firmatarie hanno convenuto di assumere un quadro comune di riferimento che faceva proprie le definizioni messe a punto dal Cedefop nel 2008; il suddetto accordo è stato ratificato con decreto interministeriale del 26 settembre 2012, ma il quadro di riferimento richiamato differiva da quello nel frattempo introdotto dalla l. n. 92 del 2012, entrata in vigore il 18 luglio (che si è discostata dal glossario Cedefop ai fini della definizione dell'apprendimento formale e non formale)¹²⁶.

Si è rilevata, inoltre, la perdurante inapplicabilità degli artt. 4 e 5 del TU nella parte in cui hanno ammesso la possibilità di ricorrere all'apprendistato, rispettivamente, di secondo e terzo livello anche nel settore pubblico, stante la mancata emanazione del

¹²⁶ Ciucciiovino S., *Apprendimento e tutela del lavoro*, op. cit., p. 142.

decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri all'uopo necessario, come disposto dall'art. 7 comma 8.

La diffusione dell'apprendistato dipende poi dall'adozione (e conseguente attuazione) della normativa di competenza delle Regioni e dalla disciplina, da parte della contrattazione collettiva, degli aspetti del rapporto (primo fra tutti la disciplina generale, ex art. 2 TU) che essa è stata demandata a regolare dallo Stato.

Come risulta dal XVI Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato elaborato dall'Isfol con riferimento al 2015¹²⁷, lo stato di completamento del quadro regolatorio e di diffusione dell'apprendistato nel nostro Paese è alquanto disomogeneo, sia per quanto attiene le diverse tipologie contrattuali, sia per quanto attiene alle diverse realtà regionali.

Con riguardo all'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, tutte le Regioni e Province autonome (ad eccezione della Valle d'Aosta) hanno regolamentato l'istituto (sebbene Umbria, Abruzzo e Calabria abbiano rinviato ad atti successivi la predisposizione di una normativa di dettaglio). Dodici di esse hanno provveduto alla emanazione di avvisi, bandi, linee guida per la definizione della relativa offerta formativa pubblica; le attività formative sono state effettivamente avviate in undici realtà territoriali: Piemonte, Lombardia, P.A. di Bolzano, P.A. di Trento, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Emilia Romagna, Marche, Sardegna e Sicilia.

Per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, tutte le Regioni e Province autonome lo hanno regolamentato ed hanno definito le norme generali relative all'offerta formativa pubblica per l'acquisizione di competenze di base e trasversali (offerta formativa che, per il 2015, non risulta essere stata attivata solo in Calabria e Puglia); solo otto amministrazioni hanno compiutamente recepito le Linee guida per la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere approvate in Conferenza permanente nel 2014.

Per quanto riguarda, infine, l'apprendistato di alta formazione e di ricerca, tutte le Regioni e Province Autonome hanno recepito l'art. 5 del d.lgs. 167 del 2011; diciotto amministrazioni hanno adottato una disciplina di dettaglio (attraverso accordi con le parti sociali e/o specifiche regolamentazioni).

¹²⁷ Consultabile all'indirizzo: bw5.cineca.it/inapp/.

L'Isfol ha rilevato che undici Regioni hanno emanato specifici avvisi/bandi per il finanziamento e la realizzazione, anche in via sperimentale, dei percorsi formativi previsti dagli accordi di riferimento; nove Regioni/P.A. hanno dato avvio ai percorsi di apprendistato di alta formazione (Piemonte, Lombardia, P.A. di Bolzano, P.A. di Trento, Veneto, Liguria, Emilia Romagna, Marche, Sicilia) e cinque (Lombardia, P.A. di Trento, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Marche) hanno avviato le attività formative dell'apprendistato di ricerca.

Quanto alla regolamentazione degli aspetti dell'apprendistato di competenza dei contratti collettivi, dai Rapporti di monitoraggio dell'Isfol riferiti alle annualità dal 2012 (XIII rapporto) al 2015 (XVI rapporto) si ricava che tutti gli accordi ed i contratti collettivi nazionali di lavoro presi in esame hanno dettato una disciplina dettagliata per l'apprendistato professionalizzante (tuttavia non sempre aggiornata rispetto alle modifiche della normativa statale intervenute nel corso degli anni), mentre un numero estremamente esiguo di contratti collettivi ha disciplinato (in modo più o meno approfondito, a seconda dei casi) l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale e l'apprendistato di alta formazione e ricerca. L'analisi dell'Isfol ha evidenziato “lo scarso attivismo mostrato dalla contrattazione collettiva nell'implementazione dell'apprendistato. Appare, infatti, sempre più evidente la difficoltà della contrattazione non solo ad allinearsi alle novità normative più recenti, ma anche ad occupare, con una propria disciplina specifica, gli spazi di autonomia che la normativa nazionale, pur con limitazioni via via più ampie, ancora le riconosce”¹²⁸.

Alla disomogeneità nella definizione ed attuazione del quadro regolatorio corrisponde una ancor più marcata disomogeneità nel numero di contratti di apprendistato in essere a seconda della tipologia considerata: in base alle statistiche riportate nel XVI Rapporto di monitoraggio dell'Isfol, nel 2015, i contratti di apprendistato professionalizzante erano il 95% del totale, gli apprendistati per la qualifica e il diploma professionale coprivano una quota di poco superiore al 3%¹²⁹, mentre la quota di lavoratori assunti con contratto di apprendistato di alta formazione o di ricerca era inferiore all'1%¹³⁰.

¹²⁸ Isfol, XVI Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato, 2016, p. 68, bw5.cineca.it/inapp/.

¹²⁹ Soprattutto grazie alla P.A. di Bolzano: in base ai dati Isfol, infatti, gli apprendisti inseriti in percorsi formativi per l'ottenimento di una qualifica o un diploma professionale nella sola Provincia autonoma di Bolzano erano 3.327 su un totale di 3.651.

¹³⁰ Al fine di promuovere l'avvio dei percorsi di apprendistato di alta formazione, il Ministero del Lavoro nel 2012 ha avviato il programma “Formazione e innovazione per l'Occupazione Scuola & Università -

In linea generale, inoltre, il numero di contratti di apprendistato ha subito una costante flessione a partire dal 2009 (unica eccezione l'apprendistato di alta formazione e ricerca, in crescita nel 2015). Sempre secondo i dati forniti dall'Isfol, nel 2015 il tasso medio nazionale di occupazione nella fascia di età compresa fra i 15 e i 29 anni era pari al 28,6%; la quota media di apprendisti sul totale degli occupati fra i 15 e i 29 anni corrispondeva soltanto al 13,6%.

Contrariamente agli auspici del legislatore, l'apprendistato non rappresenta, dunque, la modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro.

D'altronde, la disciplina di riferimento ha continuato ad essere fonte di incertezza per le imprese: da un lato, il Testo unico è stato oggetto di varie modifiche nel giro di pochi anni¹³¹ (sebbene esse siano state adottate in un'ottica di semplificazione), ed ha scontato la quasi totale inattuazione del sistema previsto dall'articolo 6 in relazione agli standard professionali, agli standard formativi e alla certificazione delle competenze maturate in apprendistato; d'altro lato, soprattutto con riguardo all'apprendistato di primo e di terzo tipo, la contrattazione collettiva non ha provveduto – salvo rari casi – a regolamentare gli aspetti del rapporto di propria competenza. Inoltre, non tutte le Regioni hanno provveduto alla emanazione di avvisi o bandi per l'attuazione della offerta formativa pubblica riservata a queste tipologie di apprendistato.

Quali ulteriori cause della scarsa diffusione del contratto la dottrina ha individuato, inoltre: la sussistenza di oneri burocratici (es. progettazione e documentazione della formazione svolta) di non agevole adempimento per la maggior parte delle imprese italiane, per lo più di piccole dimensioni; il contesto economico sfavorevole, deterrente per investimenti in formazione a medio-lungo termine; la “concorrenza” esercitata da altri contratti più convenienti sul piano economico o comunque non implicanti l'adempimento di obblighi formativi¹³² (tirocinio extracurricolare, peraltro spesso utilizzato in modo distorto; contratto di lavoro a termine, “acausale”, con durata massima di trentasei mesi; contratto di lavoro a tempo indeterminato con esonero dal

FixO S&U”, in base al quale le imprese ricevono un contributo pari a 6 mila euro per ogni contratto di apprendistato a tempo pieno (4 mila se a tempo parziale) con durata del periodo formativo di almeno un anno.

¹³¹ Buratti U., Tiraboschi M., *Apprendistato: cosa ci suggerisce l'Europa e cosa invece fa l'Italia*, in Buratti U., Piovesan C., Tiraboschi M., *Apprendistato: quadro comparato e buone prassi*, ADAPT e-Book series, 2014, n. 24, pp. 2-3.

¹³² Fagnoni S., Varesi P.A., *Apprendistato: il nuovo quadro normativo dopo il Testo Unico ed i più recenti interventi legislativi*, in *Dir. Rel. ind.*, 2015, 1, p. 155 e ss.

versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per trentasei mesi¹³³).

In linea più generale, l'apprendistato non può trovare diffusione se a tutti i livelli, istituzionali e non, si persiste nel pregiudizio che vede come separati e inconciliabili la teoria e la pratica, lo studio e il lavoro, il sistema educativo e l'azienda; se, di seguito, fra i soggetti chiamati a regolamentare ed attuare l'istituto non si instaurano forme di solida ed effettiva collaborazione; inoltre, è essenziale che le imprese riconoscano a se stesse la funzione che viene oggi riconosciuta loro pure dall'ordinamento: quella di essere non soltanto centri produttivi "consumatori di competenze", ma anche, nel contempo, realtà dotate di potenziale formativo che contribuiscono allo sviluppo di competenze¹³⁴, sì da considerare la formazione degli apprendisti non come mero costo, ma come fruttuoso investimento.

¹³³ Cfr. art. 1, comma 118, l. 190 del 2014: "Al fine di promuovere forme di occupazione stabile, ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, e con riferimento alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico, decorrenti dal 1° gennaio 2015 con riferimento a contratti stipulati non oltre il 31 dicembre 2015, è riconosciuto, per un periodo massimo di trentasei mesi, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua [...]".

¹³⁴ Commissione di studio e di indirizzo sul futuro della formazione in Italia, *Rapporto sul futuro della Formazione in Italia*, 2009, consultabile su bancadati.italialavoro.it; cfr. inoltre Commissione delle Comunità Europee, *Libro bianco su Istruzione e Formazione. Insegnare e apprendere - Verso la società conoscitiva*, 1995, consultabile su <https://publications.europa.eu/it>. L'Unione europea da sempre considera l'apprendistato uno strumento fondamentale per facilitare la transizione dal sistema educativo al mercato del lavoro e per favorire l'occupazione giovanile (cfr. i riferimenti contenuti già nel Libro bianco della Commissione europea "Crescita, competitività, occupazione - Le sfide e le vie da percorrere per entrare nel XXI secolo", 1993). Di recente, il Consiglio dell'UE, con Raccomandazione del 22 aprile 2013, in considerazione della crescita della disoccupazione giovanile durante la crisi e della preoccupante percentuale di NEET (Not in Education, Employment or Training, giovani inattivi non impegnati in percorsi di studio o corsi di formazione) all'interno della popolazione giovanile dell'Unione, ha incluso l'apprendistato fra le misure attuative della "garanzia per i giovani" che gli Stati membri sono stati invitati a realizzare (in base alla Raccomandazione suddetta, la "garanzia per i giovani" avrebbe dovuto tradursi nel garantire che tutti i giovani di età inferiore a 25 anni ricevessero un'offerta qualitativamente valida di lavoro, proseguimento degli studi, apprendistato o tirocinio entro un periodo di quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema d'istruzione formale). Inoltre, la Commissione europea ha promosso l'avvio di un'Alleanza europea per l'apprendistato, ufficialmente varata nel luglio 2013 con dichiarazione comune della stessa Commissione, della presidenza del Consiglio dei ministri dell'UE e delle parti sociali a livello europeo, allo scopo di sostenere lo sviluppo e il rafforzamento dei sistemi di apprendistato dei Paesi membri (è poi seguita apposita dichiarazione del Consiglio UE nell'ottobre 2013). In uno studio finanziato dalla Commissione, i cui risultati sono stati pubblicati nel dicembre 2013, sono state analizzate le forme di tirocinio e di apprendistato presenti nei 27 Paesi membri ed individuati tredici fattori-chiave per l'efficacia delle relative politiche (Commissione europea, *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors*, dicembre 2013, reperibile attraverso il link ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11348&langId=en; cfr. in proposito Buratti U., Piovesan C., Tiraboschi M., *Apprendistato: quadro comparato e buone prassi*, op. cit.).

CAPITOLO III
L'APPRENDISTATO AI SENSI DEL DECRETO
LEGISLATIVO 15 GIUGNO 2015, n. 81. NOTE IN TEMA
DI CAUSA DEL CONTRATTO

3.1 L'APPRENDISTATO AI SENSI DEL D.LGS. 15 GIUGNO
2015, n. 81

3.1.1 Introduzione

Col protrarsi degli effetti negativi della crisi economica iniziata nel decennio precedente, e a soli due anni dall'emanazione della legge n. 92 del 2012 (rubricata "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita"), nel 2014 il legislatore ha inteso compiere un nuovo, ambizioso intervento riformatore in materia di lavoro (c.d. *Jobs act*). Questo articolato progetto – anticipato dal decreto-legge n. 34 del 2014 ("Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese")¹ – ha trovato compiuta espressione nella legge 10 dicembre 2014, n. 183, recante "Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", e nei successivi decreti delegati.

Con particolare riferimento all'art.1, comma 7, la legge delega ha demandato al Governo l'emanazione di uno o più decreti legislativi ("di cui uno recante un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro") al fine di "rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva".

¹ Cfr. *supra* per le modifiche da esso introdotte sulla disciplina dell'apprendistato.

A tale scopo la stessa disposizione ha imposto al Governo il rispetto di una serie di principi e criteri direttivi, tra cui: “individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l’effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali” (lett. a); “promuovere, in coerenza con le indicazioni europee, il contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti” (lett. b); “previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all’anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l’anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l’impugnazione del licenziamento” (lett. c); “rafforzare gli strumenti per favorire l’alternanza tra scuola e lavoro” (lett. d); “abrogazione di tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili con le disposizioni del testo organico semplificato, al fine di eliminare duplicazioni normative e difficoltà interpretative e applicative” (lett. i).

In attuazione della delega prevista dalla suddetta disposizione, con espresso richiamo al criterio di cui alla lettera c, è stato emanato il decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, recante disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti. Esso ha stabilito la nuova disciplina inerente al regime di tutela in caso di licenziamento illegittimo valevole per “i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto” medesimo².

² In base all’art. 1, comma 3 del medesimo d.lgs., inoltre, “[n]el caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all’entrata in vigore del presente decreto, integri il requisito occupazionale di cui all’articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto”. Come sottolineato da autorevole manualistica (Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T., *Diritto del lavoro, vol. 2, Il rapporto di lavoro subordinato*, Torino, UTET, 2016, pp. 29-30), il provvedimento in esame, determinando un “notevole alleggerimento delle conseguenze del licenziamento illegittimo nell’area sia della grande che della piccola impresa [...], comportante il quasi totale superamento della tutela reale a favore di una più blanda (ma certa, perché connessa all’anzianità di servizio) tutela risarcitoria”, è altresì

L'art.1, comma 2 dello stesso decreto legislativo ha stabilito inoltre che la nuova disciplina si sarebbe applicata “anche nei casi di conversione, successiva all’entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato”.

La disposizione appena richiamata ha sollevato notevoli dubbi interpretativi; per ciò che qui rileva, si è reso necessario individuare la disciplina applicabile (in caso di prosecuzione del rapporto, una volta terminato il periodo di formazione) ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato prima dell’entrata in vigore del d.lgs. 23 del 2015 (mentre è pacifico che le nuove norme, in caso di prosecuzione del rapporto al termine del periodo formativo, si applicano ai contratti stipulati in data posteriore).

In proposito appare condivisibile l’indirizzo ermeneutico in base al quale il legislatore avrebbe inteso estendere la nuova disciplina ai contratti di apprendistato in essere già prima del 7 marzo 2015, utilizzando tuttavia una disposizione “palesamente inidonea allo scopo, in quanto in contrasto con la natura (a tempo indeterminato) del contratto”; laddove infatti le parti, al termine della fase formativa, non esercitino il diritto di recesso, il rapporto prosegue alla stregua di un ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (senza soluzione di continuità): da ciò l’inappropriato utilizzo del termine “conversione” e la inapplicabilità della disciplina delle tutele crescenti (che, in base alla legge delegante, si applica soltanto alle “nuove assunzioni”) agli apprendisti assunti prima della sua entrata in vigore³.

La delega ex art. 1, comma 7 della l. 183 del 2014 ha trovato ulteriore attuazione (nel rispetto, fra gli altri, dei criteri direttivi sopra richiamati, lettere *a, b, d, i*) per mezzo del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: premesso che “[i]l contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro” (art. 1), tale provvedimento contiene una disciplina organica dei contratti di lavoro c.d. “flessibili” (in quanto diversi dal tipo “standard” del lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato).

coerente con il criterio direttivo – stabilito dal legislatore delegante – di promozione del contratto di lavoro a tempo indeterminato, in uno con la previsione dell’esonero contributivo di cui all’art. 1, comma 118 della legge di stabilità 2015.

³ Luciani V., *La riforma dell'apprendistato: rapporto con il contratto a tutele crescenti e “riordino” delle fonti di regolazione*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT – 301/2016, pp. 4-6, consultabile all’indirizzo csdle.lex.unict.it.

Esso, al capo V (artt. 41-47), detta la nuova disciplina dell'apprendistato, disponendo contestualmente (art. 55) l'abrogazione del d.lgs. n. 167 del 2011 (Testo unico dell'apprendistato) e dell'articolo 8-bis, comma 2, del d.l. n. 104 del 2013 (fatti salvi, sino alla loro conclusione, i programmi sperimentali già attivati in applicazione della norma).

3.1.2 Definizione (art. 41) – in particolare: la valorizzazione dell'apprendistato nell'ambito del sistema educativo come strumento di apprendimento in alternanza

La riforma del 2015 ha dispiegato gli effetti maggiori sulle tipologie di apprendistato integrate nel sistema educativo, poco utilizzate – e mai pienamente valorizzate – sin dalla loro introduzione nel 2003.

Questa linea di tendenza è riscontrabile già dalla prima disposizione (art. 41) della nuova disciplina, in cui, confermata la definizione di “contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani”, si delinea l'articolazione dell'apprendistato in tre tipologie.

Accanto all'apprendistato professionalizzante, in cui la finalità del periodo formativo è rimasta immutata, la prima e la terza tipologia sono state oggetto di un riassetto interno. La prima tipologia, infatti, è oggi denominata “apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore”: il legislatore vi ha dunque ricondotto anche il certificato conseguibile nell'istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS) e i diplomi di scuola secondaria di secondo grado, in precedenza ascritti alla terza tipologia e conseguibili in apprendistato (al di là dei percorsi sperimentali previsti nel 2013) di regola soltanto a partire dai diciotto anni.

Tale modifica consente dunque di ottenere in apprendistato, a partire dai quindici anni, tutti i diplomi e le qualifiche afferenti al secondo ciclo del sistema educativo (unico) di istruzione e formazione, nonché il certificato di istruzione tecnica superiore.

Attraverso la terza tipologia (apprendistato di alta formazione e ricerca), invece, è possibile conseguire i titoli di istruzione e formazione terziaria dal quinto (diploma di tecnico superiore in ITS) all'ottavo livello EQF (in base al quadro nazionale di

referenziazione già definito con Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 20 dicembre 2012 e poi recepito con Decreto interministeriale del 13 febbraio 2013).

Al comma 3 dell'art. 41, in aggiunta, il legislatore ha inteso specificare che la prima e la terza tipologia di apprendistato “integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'art. 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n.13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni”.

L'utilizzo della formula “sistema duale” rimanda espressamente ai percorsi formativi tradizionalmente adottati nei Paesi germanofoni, i quali, in base ai dati Eurostat, fanno registrare costantemente tassi di disoccupazione giovanile fra i più bassi (e, per converso, tassi di attività giovanile fra i più alti) in Europa. Se, tuttavia, nel nostro ordinamento si prevede l'opportunità di conseguire in apprendistato tutti i titoli di studio del secondo e terzo ciclo, in Germania, ad esempio, l'apprendistato (cui si può accedere una volta assolto l'obbligo scolastico, all'età di quindici o sedici anni, a seconda dei casi) consente di acquisire una qualifica professionale (che vale come titolo di istruzione e formazione professionale secondaria di secondo grado): il relativo percorso formativo è definito “sistema duale” in quanto svolto parte (uno o due giorni alla settimana) in un'istituzione formativa (*Berufsschule*) e parte (tre o quattro giorni alla settimana) nell'azienda con cui l'apprendista ha stipulato il contratto; si prevedono inoltre percorsi formativi di tipo duale nell'ambito dell'istruzione e formazione terziaria, che presenta un'offerta formativa alquanto ampia e diversificata: in alcuni di questi percorsi lo studente (legato contrattualmente ad un'azienda, presso cui si svolge parte della formazione) ha la possibilità di conseguire un doppio titolo (titolo di istruzione e formazione terziaria e qualifica professionale)⁴.

Giova soprattutto evidenziare come la norma abbia sancito in modo esplicito che nella prima e nella terza tipologia di apprendistato il percorso formativo deve realizzarsi attraverso una integrazione organica tra formazione e lavoro, così richiamando la

⁴ Cfr. Commissione europea, *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union. Final Report*, 2012, pp. 171-172, consultabile al link ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7717&langId=en; Hippach-Schneider U., Huismann H., *Germany. VET in Europe -2016 Country Report*, Federal Institute for Vocational Education and Training, 2017, consultabile su www.cedefop.europa.eu. Per maggiori approfondimenti, anche in chiave critica, cfr. Massagli E., *Alternanza formativa e apprendistato in Italia e in Europa (ed. digitale)*, Roma, Studium, 2016, p. 113 e ss.

metodologia dell'alternanza ricorsiva tra studio e lavoro, a sua volta ricompresa nella più ampia metodologia di insegnamento e apprendimento dell'alternanza formativa, sottesa al disegno di riforma del sistema educativo previsto dalla l. 53 del 2003.

Rifiutando il paradigma separativo tra istituzioni formative e società, studio e vita quotidiana, teoria e pratica, azione e riflessione, ed al contrario intendendo favorire, secondo un paradigma compositivo, l'integrazione sistematica fra tali elementi – pur dotati ciascuno di una propria specificità –, il principio pedagogico dell'alternanza formativa riconosce il valore delle esperienze di vita, sociali e professionali dei soggetti in formazione e, a partire da esse, promuove gli apprendimenti formali aiutando “gli studenti ad impadronirsi in maniera critica e progressivamente sistematizzata delle conoscenze [e delle abilità] presenti in maniera implicita o esplicita in tali esperienze”⁵; di conseguenza, alternativamente, gli apprendimenti formali maturati “riqualificano il modo, il senso e la qualità con cui ciascuno compie le proprie azioni nei contesti territoriali, sociali e professionali in cui vive [...]”⁶.

L'alternanza scuola lavoro, ovvero, più in generale – volendo considerare anche l'istruzione e formazione terziaria –, l'alternanza fra studio e lavoro costituisce, come anticipato, una particolare modalità di esplicazione dell'alternanza formativa. In via generale, si può dire che essa, presupponendo una stretta collaborazione fra istituzioni formative e imprese, integra in modo organico lo studio e il lavoro, utilizzandoli alternativamente e in modo ricorsivo come mezzo e come fine del processo di apprendimento⁷, per la formazione integrale della persona. Ciò in base alla premessa secondo cui ogni esperienza di lavoro può “essere vista, a certe condizioni di

⁵ Bertagna G., *Scuola e lavoro tra formazione e impresa. Nodi critici e (im?)possibili soluzioni*, in Id. (a cura di), *Fare Laboratorio. Scenari culturali ed esperienze di ricerca nelle scuole del secondo ciclo*, Brescia, La Scuola, 2012, p. 9 e ss. (qui p. 82).

⁶ Ivi, p. 83. Ai fini della piena attuazione del paradigma compositivo sotteso alla riforma del 2003, si richiedeva una profonda riqualificazione del sistema educativo (es. nel secondo ciclo: organizzazione dei percorsi formativi, fra loro interconnessi e di pari dignità, in un'unica rete territoriale - il Campus; superamento dell'organizzazione interna per classi separate attraverso i Larsa – laboratori per l'approfondimento, il recupero e lo sviluppo degli apprendimenti; presenza di docenti coordinatori tutor; piani di studio personalizzati; didattica centrata sulla promozione delle competenze), tuttavia non realizzata nel corso delle successive legislature. Cfr. Bertagna G., *Scuola e lavoro tra formazione e impresa. Nodi critici e (im?)possibili soluzioni*, op. cit.; Id., *Pensiero manuale. La scommessa di un sistema educativo di istruzione e di formazione di pari dignità*, Soveria Mannelli, Rubbettino, 2006; Id., *Dietro una riforma. Quadri e problemi pedagogici dalla riforma Moratti (2001-2006) al «cacciavite» di Fioroni*, Soveria Mannelli, Rubbettino, 2009.

⁷ “[D]iscipline adoperate come mezzi per il lavoro e per la vita e [...] discipline considerate fini culturali da apprendere a partire dal lavoro e dalla vita” (Bertagna G., *Scuola e lavoro tra formazione e impresa*, op. cit., p. 110).

accompagnamento educativo, come una preziosa risorsa da cui ricavare, in senso negativo o positivo, teorie, critiche razionali comparative, riflessività etiche e logico-culturali [...], occasioni di concreti e non adulterati processi di formazione e autoformazione”⁸.

La metodologia dell’alternanza tra studio e lavoro ha trovato espresso riconoscimento normativo nella legge 53 del 2003. In particolare, il legislatore ha previsto che, nell’ambito del secondo ciclo, “dal compimento del quindicesimo anno di età i diplomi e le qualifiche si possono conseguire in alternanza scuola-lavoro o attraverso l’apprendistato” (art. 2, comma 1, lett. g).

Mentre nell’apprendistato collegato al sistema educativo l’integrazione fra teoria e pratica si realizza attraverso un percorso formativo che presuppone la contestuale stipulazione di un vero e proprio contratto di lavoro (che è a tempo indeterminato, pur consentendo alle parti di recedere liberamente al termine del periodo formativo, e che permette di conseguire titoli di istruzione e formazione non solo secondaria, ma anche terziaria, come già a suo tempo previsto dal d.lgs. 276 del 2003), l’alternanza scuola-lavoro – ai sensi dell’art. 4 della stessa legge e in base al d.lgs. 77 del 2005 che ne ha dettato la disciplina di dettaglio – si configura come “modalità di realizzazione del percorso formativo [nell’ambito del secondo ciclo, a partire dal quindicesimo anno di età] progettata, attuata e valutata dall’istituzione scolastica e formativa in collaborazione con le imprese, con le rispettive associazioni di rappresentanza e con le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura”⁹ disponibili, sulla base di apposite convenzioni, “ad accogliere gli studenti per periodi di apprendimento in situazione lavorativa, che non costituiscono rapporto individuale di lavoro”¹⁰.

In base all’art. 2 del d.lgs. 77 del 2005, la modalità di apprendimento in alternanza scuola-lavoro, “quale opzione formativa rispondente ai bisogni individuali di istruzione e formazione dei giovani, persegue le seguenti finalità: a) attuare modalità di apprendimento flessibili e equivalenti sotto il profilo culturale ed educativo, rispetto agli esiti dei percorsi del secondo ciclo, che colleghino sistematicamente la formazione in aula con l’esperienza pratica; b) arricchire la formazione acquisita nei percorsi scolastici

⁸ Bertagna G., *Condizioni pedagogiche per non dimezzare il significato dell’alternanza formativa e dell’alternanza scuola lavoro*, in *Rivista Formazione Lavoro Persona*, anno VI, n. 18, 2016, p. 117 e ss. (qui p. 136), consultabile su www.cqiarivista.eu.

⁹ Art. 4, I comma, l. 53 del 2003.

¹⁰ Art. 1, II comma, d.lgs. 77 del 2005.

e formativi con l'acquisizione di competenze spendibili anche nel mercato del lavoro; c) favorire l'orientamento dei giovani per valorizzarne le vocazioni personali, gli interessi e gli stili di apprendimento individuali; d) realizzare un organico collegamento delle istituzioni scolastiche e formative con il mondo del lavoro e la società civile [...]; e) correlare l'offerta formativa allo sviluppo culturale, sociale ed economico del territorio". I percorsi svolti in alternanza-scuola lavoro necessitano della collaborazione fra un tutor interno all'istituzione formativa e un tutor nominato dal soggetto disponibile ad accogliere gli studenti e trovano, di norma, nei tirocini curriculari i dispositivi didattici volti a promuovere la formazione dello studente in situazione di lavoro, integrandosi con la formazione svolta all'interno delle istituzioni formative¹¹. Ciò che conta è che il ricorso a tali dispositivi, in coerenza con il Profilo educativo, culturale e professionale di ciascun corso di studi, sia funzionale alla realizzazione di un'alternanza genuina e non si traduca in esperienze fini a se stesse, "corpi estranei nell'ordinario curriculum scolastico [...] senza essere adoperate come il sale indispensabile per dar sapore agli insegnamenti e agli apprendimenti disciplinari e interdisciplinari di ogni giorno, di tutto l'anno"¹².

L'alternanza scuola-lavoro di cui alla legge n. 53 del 2003 e al d.lgs. 77 del 2005 implica la circolarità fra diversi momenti: l'osservazione dei processi di lavoro, il farne oggetto di critica riflessiva, enucleando le discipline e le abilità che essi presuppongono, il farne esperienza in situazione protetta e simulata, il coinvolgimento diretto dello studente in tali processi o in parte di essi, con il costante accompagnamento delle figure tutoriali. Tutte le azioni¹³ che il soggetto in formazione svolge nell'ambito di tali percorsi sono azioni comunque formative: anche quando egli è coinvolto nei processi lavorativi, il lavoro è considerato esclusivamente come mezzo per l'auto-orientamento e per l'apprendimento (onde consentire la maturazione di competenze ulteriori rispetto a quanto i percorsi formativi tradizionali possono offrire)¹⁴.

¹¹Per una rassegna dei dispositivi didattici funzionali alla realizzazione di esperienze di alternanza formativa e di alternanza scuola lavoro cfr. Bertagna G., *Pensiero manuale ...*, op. cit., pp. 111-115, nonché, diffusamente, Massagli E., *Alternanza formativa e apprendistato ...*, op. cit., p. 244 e ss.

¹² Bertagna G., *Condizioni pedagogiche ...*, op. cit., p. 118.

¹³ Per tali intendendo le "azioni personali intenzionali, di cui si è in grado di dare ragione, decise [...] in modo libero e di cui ci si assume, anzi si rivendica [...] anche la responsabilità delle conseguenze" (Ivi, p. 128).

¹⁴ Cfr. Roncalli P., *Analisi dei processi di lavoro e progettazione di esperienze in alternanza*, in Bertagna G. (a cura di), *Fare Laboratorio ...*, op. cit., p. 239 e ss.

Nell'apprendistato, invece, e in aggiunta, lo studente, inserito nell'organico aziendale e titolare dei diritti e degli obblighi conseguenti alla stipulazione di un contratto di lavoro, qual è appunto quello di apprendistato, sviluppa le proprie competenze attraverso la formazione in alternanza e, contestualmente, è introdotto in modo graduale e sistematico nei processi reali di lavoro attraverso lo svolgimento di vere e proprie azioni lavorative in autonomia (pur sotto la supervisione del tutor), il che si traduce, oltre che nella maturazione e nel consolidamento delle competenze personali, anche in una diretta utilità per il datore di lavoro, ai fini del perseguimento degli scopi aziendali (giacché, come è evidente, la struttura giuridica del rapporto impone all'apprendista l'adempimento di obbligazioni atte a soddisfare l'interesse datoriale); il raggiungimento degli obiettivi formativi si lega al conseguimento di un titolo di studio e, nel contempo, all'eventuale riconoscimento di una "qualificazione professionale ai fini contrattuali" per la prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

La legge 13 luglio 2015, n. 107 ("Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti", c.d. Buona scuola) è intervenuta (art.1, commi 33-43) in materia di alternanza scuola-lavoro di cui al d.lgs. n. 77 del 2005 "[a] fine di incrementare le opportunità di lavoro e le capacità di orientamento degli studenti"¹⁵.

La legge ha disposto che i percorsi in alternanza, inseriti nei piani triennali dell'offerta formativa, "sono attuati, negli istituti tecnici e professionali, per una durata complessiva, nel secondo biennio e nell'ultimo anno del percorso di studi, di almeno 400 ore e, nei licei, per una durata complessiva di almeno 200 ore nel triennio" (comma 33); i periodi di apprendimento mediante esperienze di lavoro possono essere svolti anche: durante la sospensione delle attività didattiche; all'estero; mediante impresa formativa simulata (comma 35)¹⁶. È stata inoltre prevista l'istituzione di un registro nazionale per l'alternanza scuola-lavoro presso le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, contenente un'area aperta e consultabile gratuitamente in cui sono visibili le imprese e gli enti pubblici e privati disponibili a svolgere i percorsi di alternanza (comma 41). Ai fini dell'attuazione dei percorsi, i dirigenti scolastici,

¹⁵ Art. 1, comma 33 l. 107 del 2015.

¹⁶ Nell'accordo sul progetto sperimentale recante "Azioni di accompagnamento, sviluppo e rafforzamento del sistema duale nell'ambito dell'Istruzione e Formazione Professionale", sancito in Conferenza Stato-Regioni il 24 settembre 2015, l'impresa formativa simulata è stata identificata come strumento propedeutico ai percorsi di alternanza.

individuati i soggetti disponibili ad accogliere gli studenti, stipulano con essi apposite convenzioni (comma 40)¹⁷.

3.1.3 Disciplina generale (art. 42)

Ai fini della disciplina generale (art. 42), il legislatore statale ha inteso anzitutto dettare in via esclusiva una regolamentazione uniforme in merito ad alcuni (rilevanti) aspetti del contratto.

Anzitutto, si prevede che il contratto di apprendistato debba essere stipulato in forma scritta, con la specificazione – assente nella previgente disciplina – che tale requisito è richiesto ai fini della prova. Il contratto deve contenere il piano formativo individuale in forma sintetica (il quale può essere definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali); nella prima e nella terza tipologia di apprendistato la predisposizione del p.f.i. compete all'istituzione formativa, con il coinvolgimento dell'impresa.

Il periodo formativo deve avere una durata non inferiore ai sei mesi, fatte salve le ipotesi di apprendistato di primo e secondo tipo inerenti allo svolgimento di attività stagionali, per i quali i contratti collettivi nazionali di lavoro possono prevedere specifiche modalità di utilizzo, anche a tempo determinato, secondo quanto disposto dall'art. 43 e dall'art. 44.

È stabilito che, durante il periodo di formazione, trovino applicazione “le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo”: la lettera della norma lascia intendere che a tal riguardo, per gli apprendisti assunti dopo il 7 marzo 2015, deve farsi riferimento alla disciplina prevista dal d.lgs. 23 del 2015¹⁸. Inoltre si prevede

¹⁷ Il comma 37 ha poi previsto l'adozione, mediante decreto interministeriale, di un regolamento “con cui è definita la Carta dei diritti e dei doveri degli studenti in alternanza scuola-lavoro, concernente i diritti e i doveri degli studenti della scuola secondaria di secondo grado impegnati nei percorsi di formazione di cui all'articolo 4 della legge 28 marzo 2003, n. 53, come definiti dal decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 77, con particolare riguardo alla possibilità per lo studente di esprimere una valutazione sull'efficacia e sulla coerenza dei percorsi stessi con il proprio indirizzo di studio”. Per una sintesi dell'evoluzione normativa – analizzata da un punto di vista pedagogico – riguardante l'apprendistato e l'alternanza, cfr. Mulè P., *Introduzione*, in Id. (a cura di), *Formazione, apprendistato e lavoro in Sicilia. Modelli e pratiche per la promozione ecologica dello spazio sociale: città e territorio*, Santarcangelo di Romagna, Maggioli Editore, 2017, pp. 9-24.

¹⁸ Cfr. Luciani V., *La riforma dell'apprendistato...*, op. cit., pp. 7-9. Contra: Tiraboschi M., *Il contratto a tutele crescenti: spazi di applicabilità in caso di apprendistato e somministrazione di lavoro*, in Carinci F., Tiraboschi M. (a cura di), *I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni*, ADAPT e-

che, in caso di apprendistato appartenente alla prima tipologia, il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, come attestato dall'istituzione formativa, costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Infine, si conferma la libera recedibilità ex art. 2118 c.c. al termine del periodo formativo; se nessuna delle parti recede, il rapporto prosegue come ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Per il resto, al pari di quanto disposto dalla normativa previgente, la disciplina del contratto è rimessa agli accordi interconfederali¹⁹ o ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto di una serie di principi fissati dal legislatore: divieto di retribuzione a cottimo; incentivo economico consistente nella possibilità di sottoinquadramento dell'apprendista fino a due livelli ovvero, in alternativa, di percentualizzazione della retribuzione proporzionalmente all'anzianità di servizio; presenza di un tutore o referente aziendale; possibilità di finanziare la formazione aziendale per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali; possibilità del riconoscimento, in base ai risultati del percorso formativo, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di formazione degli adulti; registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale eventualmente acquisita nel fascicolo elettronico del lavoratore²⁰; possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro di durata superiore a trenta giorni; possibilità di definire forme e modalità per la

Book series, 2015, n. 37, spec. pp. 110-112, secondo cui l'apprendistato è un contratto “a fasi successive che vengono scandite da specifici e progressivi regimi di tutela, non conciliabili con quelli del nuovo contratto a tutele crescenti”.

¹⁹ A tal riguardo si segnala la sottoscrizione di vari accordi interconfederali che hanno espressamente contemplato la disciplina dell'apprendistato di primo e di terzo tipo: Confindustria - CGIL, CISL e UIL del 18 maggio 2016; AGCI, Confcooperative e Legacoop – CGIL, CISL e UIL del 26 luglio 2016; Unimpresa – CONFINTESA dell'1 marzo 2017; CIFA – CONFISAL del 19 dicembre 2016 (cfr. <https://www.cnel.it/Contratti-Collettivi/Accordi-Interconfederali>).

²⁰ Ai sensi del d.lgs. 150 del 2015 (recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive), art. 15, comma 4, “[l]e disposizioni della legislazione vigente che si riferiscono alla registrazione dei dati all'interno del libretto formativo di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 276 del 2003, sono da intendersi riferite al fascicolo elettronico del lavoratore”, il quale, in base all'art. 14 del medesimo decreto, contiene “le informazioni relative ai percorsi educativi e formativi, ai periodi lavorativi, alla fruizione di provvidenze pubbliche e ai versamenti contributivi ai fini della fruizione di ammortizzatori sociali”. Il d.lgs. 150 del 2015, fra l'altro, ha provveduto ad una riorganizzazione dell'Isfol, che, a decorrere dal 1° dicembre 2016, ha assunto la denominazione di Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP).

conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato da parte dell'impresa.

Si conferma l'estensione agli apprendisti della tutela previdenziale e assistenziale inerente a: assicurazione contro malattie, invalidità e vecchiaia; maternità; assegno familiare; assicurazione sociale per l'impiego²¹ (con riferimento a quest'ultima, in base a quanto previsto dal d.lgs. n. 22 del 2015, per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° maggio 2015 le prestazioni di ASpI e mini-ASpI introdotte dalla legge n. 92 del 2012 sono sostituite dalla NASpI – Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego). Inoltre il d.lgs. 148 del 2015, nell'ambito del riordino della normativa sugli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, ha esteso agli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante l'applicazione delle disposizioni in materia di cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria e fondi di solidarietà.

Sono mantenute le proporzioni fra dipendenti qualificati e apprendisti che all'impresa è consentito assumere, onde garantire a questi ultimi l'affiancamento e la supervisione necessari: il rapporto è di tre a due, ovvero di uno a uno per le aziende con meno di dieci dipendenti; è invece possibile assumere non più di tre apprendisti laddove il datore di lavoro non abbia alle proprie dipendenze lavoratori specializzati o qualificati o ne abbia in numero inferiore a tre; per le imprese artigiane trovano applicazione le specifiche disposizioni previste dall'art. 4, l. 443 del 1985²². Al fine di garantire il

²¹ In relazione alla quale “è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, con riferimento alla quale non operano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183”.

²² Tale disposizione fissa i limiti dimensionali delle imprese artigiane: per le imprese che non lavorano in serie si ammette un massimo di 18 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 9; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato a 22 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti; per le imprese che lavorano in serie (purché con lavorazione non del tutto automatizzata) è previsto un massimo di 9 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 5; il numero massimo di dipendenti può essere elevato fino a 12 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti; per le imprese che svolgono la propria attività nei settori delle lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura il limite massimo è di 32 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 16; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 40 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti; per le imprese di trasporto si prevede un massimo di 8 dipendenti; per le imprese di costruzioni edili si ammette un massimo di 10 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 5; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 14 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti. Ai fini del calcolo dei suddetti limiti non sono computati, per un periodo di due anni, gli apprendisti che abbiano acquisito la qualifica e siano stati mantenuti in servizio dalla stessa impresa artigiana.

raggiungimento degli obiettivi formativi, si conserva il divieto di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.

Infine, l'art. 42 del d.lgs. 81 del 2015 prevede (ferma restando la possibilità per la contrattazione collettiva di livello nazionale di individuare limiti diversi) la stessa clausola di stabilizzazione (del venti per cento) degli apprendisti assunti nei trentasei mesi precedenti per le aziende con almeno cinquanta dipendenti che volessero assumere ulteriori lavoratori con contratto di apprendistato: tuttavia, al fine di non limitare l'attivazione di contratti di apprendistato di primo e di terzo tipo, il limite all'assunzione di nuovi apprendisti – a differenza che in passato – vale solo per la stipulazione di nuovi contratti di apprendistato professionalizzante. Laddove non sia rispettata la suddetta percentuale, è consentita comunque l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante. A livello sanzionatorio, gli apprendisti assunti in violazione dei suddetti limiti si considerano ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

3.1.4 Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (art. 43)

Con contratto di apprendistato di primo tipo possono essere assunti, in tutti i settori di attività, i giovani di età compresa fra i quindici anni (compiuti) e i venticinque anni (non compiuti: 24 anni e 364 giorni).

La regolamentazione degli aspetti formativi del contratto è rimessa alle Regioni ed alle Province autonome di Trento e Bolzano (il legislatore statale non ha imposto, a differenza di quanto previsto dalla normativa previgente, la previa consultazione delle parti sociali).

Tuttavia, ai sensi dell'art. 46, comma 1, del d.lgs. 81 del 2015, gli standard formativi dell'apprendistato, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. n. 226 del 2005, sono determinati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Regioni. Tale disposizione è stata attuata (a seguito dell'intesa in sede di Conferenza Stato-Regioni del 1° ottobre 2015) con il decreto ministeriale 12 ottobre

2015, che ha definito gli standard formativi e i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato del primo e del terzo tipo. Il suddetto decreto (art. 10) ha previsto che le disposizioni in esso contenute avrebbero dovuto essere recepite dalle Regioni e Province autonome entro sei mesi; trascorso invano detto termine, al fine di sopperire all'inerzia regionale, il decreto ha inoltre previsto che l'attivazione dei percorsi di apprendistato di primo e di terzo tipo è disciplinata attraverso l'applicazione diretta delle disposizioni in esso contenute.

In base a quanto previsto dall'art. 43 del d.lgs. 81 del 2015 e dal D.M. 12 ottobre 2015, per quanto riguarda l'apprendistato nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale, la durata massima del periodo formativo non può in ogni caso essere superiore a tre ovvero a quattro anni, a seconda che esso sia finalizzato al conseguimento della qualifica o del diploma. La durata massima è fissata in un anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS). Nel caso in cui l'apprendista abbia concluso positivamente i suddetti percorsi, il datore di lavoro ha la facoltà di prolungare il periodo formativo fino ad un anno, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale, previa frequenza del corso annuale integrativo ex art. 15, comma 6, del d.lgs. n. 226 del 2005. La proroga annuale, inoltre, è consentita anche nel caso in cui, al termine dei suddetti percorsi, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Come anticipato, a seguito della riforma è prevista la possibilità di assumere con contratti di apprendistato di primo tipo giovani iscritti ai percorsi di istruzione secondaria superiore, a partire dal secondo anno, "per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici" (art. 43, comma 5): in tal caso la durata del percorso formativo non può essere superiore a quattro anni. Inoltre, possono essere stipulati contratti di apprendistato del primo tipo con giovani diplomati nell'IeFP frequentanti il corso annuale integrativo (ex art. 6, comma 5, d.P.R. 15 marzo 2010, n. 87) per il conseguimento del diploma di istruzione professionale: la durata massima del periodo formativo, in questo caso, è di due anni.

In base all'art. 5 del decreto ministeriale, gli standard formativi dei percorsi di formazione in apprendistato sono: a) per i percorsi di istruzione e formazione professionale regionale, gli standard definiti in attuazione degli articoli 17 e 18 del decreto legislativo n. 226 del 2005, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi del medesimo decreto; b) per i percorsi di istruzione secondaria superiore, gli standard previsti dai decreti del Presidente della Repubblica nn. 87, 88 e 89 del 2010 e relativi decreti attuativi; c) per i percorsi di istruzione degli adulti, gli standard definiti dalle Linee guida adottate con decreto del 12 marzo 2015; d) per i percorsi di specializzazione tecnica superiore, gli standard definiti in attuazione degli articoli 9 e 10 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 25 gennaio 2008.

Il datore di lavoro, inoltre, deve garantire (art. 3 del D.M.) il possesso di requisiti: strutturali (disponibilità di spazi per consentire lo svolgimento della formazione interna e superamento o abbattimento delle barriere architettoniche, in caso di assunzione di apprendisti diversamente abili); tecnici ("ossia disponibilità strumentale per lo svolgimento della formazione interna, in regola con le norme vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico, anche reperita all'esterno dell'unità produttiva"); e, ovviamente, formativi (garantendo la presenza di uno o più tutor aziendali).

Con riferimento all'apprendistato di primo e di terzo tipo, il d.lgs. 81 del 2015 (in un successivo decreto ministeriale sopra richiamato) si è proposto di definire, secondo modalità stabili e formalizzate, il processo di cooperazione fra le istituzioni formative e i datori di lavoro ai fini dell'attivazione di percorsi in apprendistato²³.

In particolare, i datori di lavoro che intendano procedere ad assunzioni mediante contratto di apprendistato di primo tipo devono preliminarmente sottoscrivere un protocollo con un'istituzione formativa o anche con una rete di istituzioni formative, secondo lo schema contenuto nel D.M. 12 ottobre 2015; ai sensi del decreto, esso consiste in un accordo "che definisce i contenuti e la durata della formazione interna ed esterna all'impresa"²⁴.

²³ Cfr. la Relazione illustrativa allo schema di decreto legislativo recante testo organico delle tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni, consultabile su www.camera.it.

²⁴ Il D.M. 12 ottobre 2015 definisce, in forma di schema, gli elementi minimi del protocollo, del piano formativo individuale e del dossier individuale relativo all'apprendista (il quale è compilato dai due tutor e reca la documentazione relativa alla valutazione intermedia e finale degli apprendimenti); tali schemi, come riportato in epigrafe, sono suscettibili "di integrazioni e modulazioni da parte dell'istituzione formativa e del datore di lavoro, in funzione di specifiche esigenze volte a migliorare l'efficacia e la sostenibilità degli interventi programmati".

Come si osserva dalla lettura dello schema allegato al decreto, nel protocollo sono individuate le tipologie di percorsi formativi in apprendistato che si intendono attivare e le tipologie di destinatari che possono candidarsi a prendervi parte; si stabilisce che l'istituzione formativa, d'intesa con il datore di lavoro, provveda alle relative misure di diffusione e pubblicità, e fornisca tutte le informazioni concernenti i percorsi in apprendistato ai giovani e alle famiglie, con modalità tali da garantire la consapevolezza della scelta, anche ai fini degli sbocchi occupazionali. I soggetti interessati presentano la domanda di candidatura mediante comunicazione scritta all'istituzione formativa. La selezione degli apprendisti è compiuta dal datore di lavoro in base a criteri e procedure predefiniti, sentita anche l'istituzione formativa, nel rispetto dei principi di trasparenza e di pari opportunità di accesso, anche “mediante eventuale somministrazione di questionari di orientamento professionale ed effettuazione di colloquio individuale ovvero attraverso percorsi propedeutici di alternanza scuola-lavoro o tirocinio al fine di evidenziare motivazioni, attitudini, conoscenze [...]”.

L'avvio dei percorsi è subordinato alla sottoscrizione del piano formativo individuale (predisposto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa) da parte dell'istituzione formativa, del datore di lavoro e dell'apprendista. Ai sensi dell'art. 4 dello schema di protocollo, il p.f.i. “stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi [...] e contiene, altresì, i seguenti elementi: a) i dati relativi all'apprendista, al datore di lavoro, al tutor formativo e al tutor aziendale; b) ove previsto, la qualificazione da acquisire al termine del percorso; c) il livello di inquadramento contrattuale dell'apprendista; d) la durata del contratto di apprendistato e l'orario di lavoro; e) i risultati di apprendimento, in termini di competenze della formazione interna ed esterna, i criteri e le modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti e, ove previsto, dei comportamenti, nonché le eventuali misure di riallineamento, sostegno e recupero, anche nei casi di sospensione del giudizio”.

Il D.M. disciplina altresì le figure del tutor formativo e del tutor aziendale (art. 7), sul presupposto che “la funzione tutoriale è finalizzata a promuovere il successo formativo degli apprendisti, a favorire il raccordo didattico e organizzativo tra l'istituzione formativa e l'impresa e si esplica nell'affiancamento dell'apprendista nel percorso di apprendimento e nel monitoraggio del suo corretto svolgimento”.

Pur a fronte del riconoscimento dell'importanza della funzione tutoriale, tuttavia, nello schema di protocollo allegato al decreto ci si limita a disporre che, “[a]i fini del raccordo tra attività di formazione interna e formazione esterna possono essere previsti interventi di formazione in servizio, anche congiunta, destinata prioritariamente al tutor formativo e tutor aziendale per la condivisione della progettazione, la gestione dell’esperienza e la valutazione dei risultati”²⁵: quello della formazione dei tutor è un aspetto forse sottovalutato in sede normativa, che meriterebbe invece un’alta considerazione ai fini della migliore progettazione, realizzazione e valutazione dei percorsi di apprendistato (il che vale anche per i tutor aziendali nell’ambito dell’apprendistato professionalizzante). Si ricorda che il D.M. del 28 febbraio 2000, n. 22 aveva previsto che le Regioni, di concerto con le parti sociali, programmassero specifici interventi formativi rivolti ai tutor aziendali; tuttavia, come già riportato dall’Isfol nel XV rapporto di monitoraggio sull’apprendistato (relativo al 2013), “[c]on l’abrogazione del DM 28/02/2000 per effetto dell’entrata in vigore del d.lgs. 167/2011, l’offerta formativa dedicata a questa figura sembra diminuire significativamente, come si evince dai dati inviati dalle amministrazioni regionali/provinciali al riguardo”²⁵.

Per quanto riguarda il rapporto tra formazione interna all’impresa e formazione esterna (impartita dall’istituzione formativa), l’art. 43, con riferimento all’apprendistato che si svolge nell’IeFP regionale, prevede che la formazione esterna non possa essere superiore al 60% dell’orario ordinamentale per il secondo anno e al 50% per il terzo e quarto anno, nonché per l’anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica. A differenza di quanto disposto dalla normativa previgente, non si prevede la possibilità che l’intero percorso formativo si svolga in azienda.

Il D.M. dispone in merito agli altri percorsi; per cui, assunto a base di calcolo l’orario obbligatorio per tutti gli studenti di ciascun percorso di studio, la formazione esterna non può essere superiore: al 70% dell’orario per il secondo anno e al 65% per il terzo, quarto e quinto anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore; al 65% dell’orario, nel corso annuale integrativo per l’ammissione all’esame di Stato. Specifiche statuizioni concernono inoltre i percorsi di istruzione degli adulti.

La formazione interna è pari alla differenza tra le ore del percorso formativo ordinamentale e le ore di formazione esterna.

²⁵ Isfol, *XV Rapporto di monitoraggio sull’apprendistato*, 2015, p. 53, bw5.cineca.it/inapp/.

Per avere diritto alla valutazione e certificazione finale degli apprendimenti, l'apprendista, al termine del percorso formativo, deve aver frequentato almeno i tre quarti sia della formazione interna che della formazione esterna.

Visto il doppio status di studente e di lavoratore, l'apprendista è altresì tenuto ad osservare l'orario di lavoro stabilito in base al contratto collettivo di riferimento, con la particolarità che, ai fini del computo del monte ore complessivo, si considerano anche le ore di formazione esterna ed interna, al pari delle ore di lavoro effettivo.

Gli apprendisti maggiorenni sono soggetti alla normativa ordinaria in materia di orario di lavoro (d.lgs. n. 66 del 2003, che fissa l'orario normale di lavoro in 40 ore settimanali); per gli apprendisti minorenni si fa riferimento alla legge n. 977 del 1967: gli apprendisti quindicenni, ancora soggetti all'obbligo scolastico, sono considerati "bambini" ai sensi della legge, per cui l'orario di lavoro non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 ore settimanali²⁶; gli apprendisti di età compresa fra i quindici e i diciotto anni rientrano invece tra gli "adolescenti", per i quali l'orario di lavoro non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 ore settimanali.

Se da un lato la formazione esterna, la formazione interna ed il lavoro effettivamente prestato devono essere organicamente integrati ai fini del raggiungimento degli obiettivi formativi e sono considerati unitariamente ai fini del calcolo dell'orario di lavoro, d'altro lato essi soggiacciono ad un regime differenziato ai fini del calcolo della retribuzione. Allo scopo di incentivare l'utilizzo dell'apprendistato di primo (e di terzo) tipo, infatti – posto che la retribuzione dovuta è calcolata, a seconda dei casi, in misura percentuale o inquadrando il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto al livello di inquadramento contrattuale di riferimento –, il legislatore ha stabilito che per le ore di formazione esterna il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo, mentre per le ore di formazione interna all'apprendista è riconosciuta una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

Il legislatore del 2015, inoltre, ha mantenuto ferma la possibilità, per i contratti collettivi, di prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato di primo tipo, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali, per

²⁶ Cfr. Ministero del Lavoro e delle politiche Sociali, interpello n. 11/2016, consultabile su www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/interPELLI.

quelle Regioni e Province autonome che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro.

Infine, l'art. 43 del d.lgs. 81 del 2015, comma 9, conferma la possibilità, in caso di conseguimento del titolo da parte dell'apprendista, di trasformare il contratto di apprendistato di primo tipo in contratto di apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi formativi non può eccedere quella individuata da accordi interconfederali o contratti collettivi nazionali di lavoro. A questo riguardo, il Ministero del Lavoro ha opportunamente precisato che “la formazione [...] deve essere ‘necessaria’, nel senso che l'apprendista non deve essere già in possesso delle conoscenze e delle capacità previste per la qualifica professionale alla cui acquisizione l'apprendistato [professionalizzante] è finalizzato”²⁷.

3.1.5 Apprendistato professionalizzante (art. 44)

Il d.lgs. 81 del 2015 ha apportato modifiche marginali alla disciplina particolare dell'apprendistato di secondo tipo.

Esso è ora denominato “apprendistato professionalizzante”: non è più contemplata la locuzione alternativa “[apprendistato] di mestiere”, forse ritenuta pleonastica (in base al comma 4 dell'art. 44, permane in ogni caso la possibilità, per le Regioni e le Province autonome e le associazioni datoriali, di definire le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere).

Il limite minimo e massimo di età ai fini dell'assunzione è rimasto invariato (rispettivamente: 18 anni – 17, se il soggetto ha già acquisito la qualifica triennale nell'IeFP – e 29 anni compiuti); è possibile assumere, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione (v. *infra*).

Quanto agli esiti del percorso formativo, essi sono individuati nel conseguimento di una qualificazione (non più di una “qualifica”) professionale ai fini contrattuali: dopo un utilizzo indistinto dei due termini (qualifica e qualificazione professionale ai fini

²⁷ Ministero del Lavoro e delle politiche Sociali – Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, nota 29 luglio 2016, prot. n. 14994, http://www.anpal.gov.it/Normative/Note/2016/Nota_direttoriale_29_luglio_2016_n_14994.pdf. Nella nota il Ministero informa che l'Ufficio legislativo non ha riscontrato ostacoli “alla trasformazione dei contratti di apprendistato per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore, accessi sotto la vigenza del decreto n. 167 del 2011, in contratti di apprendistato professionalizzante, anche in considerazione del fatto che il vigente articolo 43, comma 9, del decreto legislativo n. 81 del 2015 ammette espressamente tale possibilità”.

contrattuali) all'interno della legislazione di riferimento, riscontrabile già nel d.lgs. 276 del 2003 e ancora nel TU del 2011²⁸, il legislatore ha optato per l'adozione uniforme del primo (salvo il richiamo alla qualifica di maestro artigiano). In base all'art. 44, la qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti dai sistemi di inquadramento professionale all'interno dei contratti collettivi nazionali di settore; si sottintende che essa (con riguardo alle relative conoscenze, abilità e competenze attese) faccia da riferimento per la verifica del percorso formativo: da ciò il mancato richiamo agli standard professionali per l'apprendistato professionalizzante nell'art. 46²⁹.

In ragione del tipo di qualificazione da conseguire (e non più anche in ragione dell'età dell'apprendista), gli accordi interconfederali e i contratti collettivi nazionali³⁰ stabiliscono “la durata e le modalità di erogazione della formazione [...] di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro”. Quest'ultima continua ad essere integrata – nei limiti delle risorse annualmente disponibili – dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, che il legislatore collega “alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio”; la relativa disciplina è demandata alle Regioni e Province autonome, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista (non più anche dell'età, come d'altronde previsto dalle linee guida per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante adottate dalla Conferenza Stato-Regioni il 20 febbraio 2014). Entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, la Regione è tenuta a comunicare al datore di lavoro le informazioni relative allo svolgimento della formazione pubblica attivata.

²⁸ Cfr., con riferimento alla qualificazione, gli artt. 2, comma 1 lett. c e 4, comma 2 del TU. Per quanto riguarda, in particolare, il primo comma della disposizione dedicata all'apprendistato professionalizzante, quale esito del periodo formativo il d.lgs. 276 del 2003 (art. 49) aveva indicato il “conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali”, mentre il d.lgs.167 del 2011 (art. 4) indicava “il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali”.

²⁹ Garofalo D., *L'apprendistato nel decreto legislativo n. 81/2015 (artt. 41-47)*, in Carinci F. (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, ADAPT e-Book series, 2015, n. 48, p. 269 valorizza la scelta del legislatore, leggendovi un mutamento di natura sostanziale: secondo l'Autore, mentre la qualifica ha una “valenza statica”, è un contenitore descrittivo di compiti o mansioni, la qualificazione ha valenza dinamica, in quanto “capacità del soggetto di acquisire una specifica preparazione lavorativa”.

³⁰ Il legislatore del 2015 individua questa volta il livello della contrattazione collettiva competente.

Il piano formativo individuale è redatto dal datore di lavoro e, in base alle linee guida del 2014, è obbligatorio solo per quanto attiene alla formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro.

A seconda delle diverse qualificazioni, accordi interconfederali e contratti collettivi nazionali definiscono la durata della fase formativa del contratto (il cui limite massimo è fissato dalla legge in tre anni ovvero in cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano).

Per i datori di lavoro che svolgono attività stagionali, i contratti collettivi nazionali possono prevedere specifiche modalità di svolgimento dell'apprendistato professionalizzante, anche a tempo determinato.

In considerazione dello svolgimento e dei risultati del percorso formativo, l'apprendistato professionalizzante rimanda all'art. 35 della Costituzione (e in particolare al comma II, relativo alla cura, da parte della Repubblica, della formazione ed elevazione professionale), e non anche – a differenza di quanto accade invece per le altre due tipologie di apprendistato – agli artt. 33 e 34, in materia di istruzione³¹.

Tuttavia, anche la formazione professionale in senso stretto è in grado di coinvolgere la persona che si forma nella sua integralità, di mobilitarne, nel suo percorso di maturazione di competenze in un determinato ambito lavorativo, la dimensione insieme progettuale, etica, relazionale, intellettuale, operativa, critica e autocritica, sollecitandone lo sviluppo; essa è capace di esprimere il valore che il lavoro può assumere tanto per il singolo lavoratore quanto, allo stesso tempo, per la comunità in cui egli opera, laddove non rimanga circoscritta nella sfera dell'utile economico, ma, “pur non potendo rinnegare i propri scopi pragmatici connessi all'esercizio competente di un lavoro, [...] progressivamente [ponga] al centro delle proprie preoccupazioni la persona [...], la sua crescita globale come persona autonoma e non soltanto come [...] persona che abbia acquisito capacità più o meno specialistiche in un settore professionale”³².

Il riconoscimento di una sì alta funzione alla formazione professionale può trovare il suo ambito elettivo di manifestazione nell'apprendistato professionalizzante, soprattutto se svolto in forma di genuina alternanza. Essenziale, a riguardo, sarà il ruolo svolto dal tutor: egli è infatti chiamato al difficile compito di integrare la formazione pubblica,

³¹ Bertagna G., *Lavoro e formazione dei giovani*, Brescia, La Scuola, 2011, pp. 58-59.

³² Id., *Dall'educazione alla pedagogia: avvio al lessico pedagogico e alla teoria dell'educazione*, Brescia, La Scuola, 2010, p. 383.

laddove attivata, con la formazione aziendale; a far sì che il percorso formativo dell'apprendista non si riduca a mero addestramento esecutivo né a successione di azioni formative e azioni lavorative tra loro separate e non comunicanti. È importante che nel periodo di formazione vi sia una continua alternanza fra osservazione dei processi di lavoro, loro analisi, individuazione delle conoscenze e abilità necessarie per svolgerli al meglio e delle competenze (di base, trasversali e professionali) sottese al loro svolgimento, studio teorico, esercitazioni simulate, affiancamento nei reali processi di lavoro e poi azioni lavorative svolte in autonomia e responsabilità, e che l'apprendista sia sollecitato alla riflessione critica nei vari momenti del proprio percorso, perché il suo agire consapevole sia la premessa per il riconoscimento finale della sua competenza³³. Come si è già avuto modo di sottolineare nel paragrafo precedente, dopo l'abrogazione del D.M. n. 22 del 2000, sarebbero auspicabili interventi normativi, a supporto delle imprese, che tengano in debita considerazione la formazione dei tutor aziendali.

3.1.6 Apprendistato di alta formazione e ricerca (art. 45)

A seguito dell'opera di razionalizzazione interna alle tipologie di apprendistato compiuta dal legislatore del 2015, l'apprendistato di alta formazione e ricerca è oggi utilizzabile: ai fini del conseguimento di un titolo di studio nell'ambito dell'istruzione e formazione terziaria (ITS, Università, AFAM); per lo svolgimento del praticantato ai fini dell'accesso alle professioni ordinistiche; per lo svolgimento di attività di ricerca.

Il contratto di apprendistato di terzo tipo può essere stipulato con soggetti di età compresa fra i diciotto e i ventinove anni in possesso, alternativamente: di diploma di istruzione secondaria superiore; di diploma di IeFP integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o dal diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Come già ricordato, unitamente all'apprendistato di primo tipo, il legislatore del 2015 ha inteso valorizzare l'apprendistato di alta formazione e di ricerca, che consente al giovane di maturare competenze certificate all'esito di un percorso formativo diverso da quello tradizionale perché svolto in alternanza nell'ambito di una stretta collaborazione

³³ Cfr. Id., *Apprendistato e formazione in impresa*, in Tiraboschi M. (a cura di), *Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Giuffrè, Milano, 2011, p. 105 e ss.

fra l'impresa (o lo studio professionale) e le istituzioni di istruzione e formazione superiore (o le altre istituzioni formative o di ricerca, comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico).

In base all'art. 46 dello stesso d.lgs. 81 del 2015, il D.M. 12 ottobre 2015 ha definito gli standard formativi e i criteri generali per la realizzazione dei percorsi anche per l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

Ai sensi del decreto, la durata massima del periodo formativo: nell'apprendistato di alta formazione, è pari alla durata ordinamentale dei relativi percorsi di studio; nei contratti di apprendistato di ricerca "è definita in rapporto alla durata del progetto di ricerca e non può essere superiore a tre anni, salva la facoltà delle regioni e delle province autonome di prevedere ipotesi di proroga del contratto fino ad un anno in presenza di particolari esigenze legate al progetto di ricerca"; nell'apprendistato per l'accesso alle professioni ordinistiche è definita in rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato³⁴.

In base al decreto ministeriale, per i percorsi di istruzione tecnica superiore, gli standard formativi sono quelli definiti in attuazione degli artt. 6-8 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 25 gennaio 2008; la formazione esterna all'azienda non può essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale. Per i percorsi di studi universitari e dell'AFAM, gli standard formativi sono quelli definiti nell'ambito degli ordinamenti nazionali e universitari vigenti; la formazione esterna, assunto a base di calcolo il numero dei crediti universitari (CFU), "non può essere superiore al 60% del numero di ore impegnate nelle lezioni frontali previste nell'ambito dei crediti formativi di ciascun insegnamento universitario". Per la realizzazione dei percorsi di apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche e per attività di ricerca, gli standard formativi sono quelli previsti nel piano formativo individuale; la formazione

³⁴ Con riferimento a quest'ultima previsione, sembrerebbe opportuno, allo scopo di favorire la prosecuzione del rapporto al termine del periodo formativo, stabilire una durata massima che tenga conto del periodo necessario per l'acquisizione dell'abilitazione professionale – previsione che può essere comunque integrata dalla regolamentazione regionale di riferimento: cfr. ad esempio la deliberazione della Giunta Regionale della Regione Marche n. 1044 del 12 settembre 2016, che fissa la durata massima del periodo formativo "al completamento della prima sessione utile per sostenere l'esame di Stato abilitante successivamente al conseguimento dell'attestato di avvenuta pratica" (http://www.regione.marche.it/Portals/0/Istr_Form_Studio/News/DGR1044_16.pdf?ver=2017-04-12-111234-453).

esterna non è obbligatoria, la formazione interna non può essere inferiore al 20% del monte orario annuale contrattualmente previsto.

La regolamentazione (per i profili che attengono alla formazione) e la determinazione della durata del periodo formativo sono rimesse alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano, sentite³⁵ le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e le istituzioni formative e di ricerca.

In assenza di regolamentazioni regionali, l'attivazione dei percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata direttamente dalle disposizioni del decreto ministeriale 12 ottobre 2015³⁶.

Ai fini dell'avvio dei percorsi è indispensabile la stipulazione di un apposito protocollo fra le istituzioni formative o di ricerca e i datori di lavoro (i quali devono integrare i requisiti tecnici, strutturali e formativi previsti dall'art. 3 del decreto). Oltre a stabilire le modalità e la durata della formazione interna, il protocollo definisce "il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda, anche in deroga al limite [di sessanta crediti] di cui all'articolo 2, comma 147, del decreto-legge 3 ottobre 2006, n. 262".

Il piano formativo individuale è redatto dall'istituzione formativa o di ricerca con il coinvolgimento del datore di lavoro.

Valgono, per il resto, i medesimi criteri generali previsti per la realizzazione dei percorsi di apprendistato del primo tipo precedentemente illustrati.

Infine, come stabilito per l'apprendistato di primo tipo al fine di incentivare l'utilizzo del contratto, anche nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, salva diversa previsione dei contratti collettivi, per le ore di formazione esterna il datore di lavoro è esonerato da obblighi retributivi, mentre, per le ore di formazione interna, è riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

³⁵ Il testo originario dell'art. 45, al pari della disciplina previgente, prevedeva che la regolazione degli aspetti formativi fosse dettata da Regioni e PP.AA. "in accordo con" le parti sociali e le istituzioni formative e di ricerca; successivamente, l'art. 1 del d.lgs. 24 settembre 2016, n. 185 ha modificato la disposizione, ridimensionando il ruolo (oggi solo consultivo) di queste ultime.

³⁶ Anche tale disposizione è stata introdotta dall'art. 1 del d.lgs. n. 185 del 2016; in precedenza, era previsto che in assenza di regolamentazione regionale l'attivazione dei percorsi fosse rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le istituzioni formative o di ricerca. In via transitoria, fino all'emanazione della apposita regolamentazione regionale, il d.lgs. 185 del 2015 ha fatto salve le convenzioni nel frattempo stipulate.

3.1.7 Standard professionali e formativi e certificazione delle competenze (art. 46)

Si è già dato conto del fatto che l'art. 46, comma 1, del d.lgs. 81 del 2015 ha demandato ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali – da emanarsi di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Regioni – la definizione degli standard formativi dell'apprendistato, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. n. 226 del 2005. A seguito dell'intesa in sede di Conferenza Stato-Regioni del 1° ottobre 2015, il decreto ministeriale 12 ottobre 2015 ha definito gli standard formativi e i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato del primo e del terzo tipo.

In base al comma 2, la registrazione nel fascicolo elettronico del lavoratore della formazione effettuata è di competenza: del datore di lavoro, nel contratto di apprendistato professionalizzante; dell'istituzione formativa o ente di ricerca, nell'apprendistato di primo e di terzo tipo.

In base al comma 4, “[l]e competenze acquisite dall'apprendista sono certificate dall'istituzione formativa di provenienza dello studente secondo le disposizioni di cui al decreto legislativo n. 13 del 2013, e, in particolare, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni ivi disciplinati”. Nessun riferimento all'apprendistato professionalizzante.

Il comma 3, infine, allo scopo di “armonizzare le diverse qualifiche e qualificazioni professionali acquisite in apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali”, agevolando dunque il coordinamento dei diversi percorsi formativi e dei relativi esiti, conferma quanto già previsto dalla normativa previgente in merito all'istituzione di un apposito repertorio delle professioni, definito, in base ai sistemi di qualificazione del personale previsti dai contratti collettivi di lavoro, da un organismo tecnico composto da: MIUR, associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, rappresentanti della Conferenza Stato-Regioni.

3.1.8 Disposizioni finali (art. 47)

Rispetto all'omologa disposizione contenuta nell'abrogato Testo unico del 2011, il d.lgs. 81 del 2015 ammette l'assunzione in apprendistato, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, dei lavoratori in mobilità, ma anche (considerato, peraltro, che l'art. 2, comma 71, della legge n. 92 del 2012 ha previsto l'abrogazione delle norme in materia di mobilità a decorrere dal 1° gennaio 2017) dei lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione. Ai rapporti di apprendistato in questione non si applica il regime di libera re cedibilità al termine del periodo formativo, in deroga a quanto previsto dall'art.42, comma 4, né alcun limite di età ai fini dell'assunzione (come già specificato dal Ministero del Lavoro, in assenza di espressa previsione normativa in vigore del TU, mediante risposta ad interpello n. 21/2012)³⁷; la nuova disposizione, rispetto al passato, consente tali assunzioni solo tramite apprendistato professionalizzante.

La possibilità di assumere con contratto di apprendistato nei settori di attività pubblici (peraltro limitata all'apprendistato di secondo e terzo tipo) continua ad essere subordinata (sin dalla vigenza del TU) all'adozione di un apposito decreto del Presidente del Consiglio dei ministri (non ancora emanato).

Per quanto riguarda il sistema delle sanzioni (di natura amministrativa), esso è rimasto inalterato, sia con riferimento alle violazioni delle disposizioni in materia di forma scritta del contratto, divieto di retribuzione a cottimo, sottoinquadramento o fissazione della retribuzione in misura percentuale e proporzionata all'età di servizio, presenza di un tutore o referente aziendale, sia per quanto concerne l'inadempimento degli obblighi di formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire il raggiungimento degli obiettivi formativi previsti per ciascuna tipologia di apprendistato (rispetto al passato si precisa che la sanzione concerne l'inadempimento "nella erogazione della formazione a carico del datore di lavoro").

Permane altresì la possibilità, per le imprese multilocalizzate, di far riferimento al percorso formativo della Regione dove è ubicata la sede legale.

³⁷ Per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità trovano applicazione il regime contributivo agevolato di cui all'art. 25, comma 9 della l. n. 223 del 1991 e l'incentivo di cui all'art. 8, comma 4 della medesima legge.

Resta confermato il beneficio della esclusione degli apprendisti dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti (fatte salve diverse previsioni di legge o di contratto collettivo)³⁸.

Inoltre, si prevede ancora che i benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale (ex l. n. 296 del 2006, art. 1, comma 773) siano mantenuti per un anno in caso di prosecuzione del rapporto a tempo indeterminato, una volta concluso il periodo formativo (con esclusione, tuttavia, dei lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione assunti in apprendistato professionalizzante).

Infine, l'art. 47, comma 10 ha demandato ad un apposito decreto la definizione di appositi incentivi per i datori di lavoro che assumono apprendisti con contratto di apprendistato di primo e terzo tipo.

A questo riguardo, l'art. 32 del d.lgs. 150 del 2015 – così come modificato dall'art. 4 del d.lgs. n. 185 del 2016 – ha previsto, in via sperimentale e per le sole assunzioni con contratto di apprendistato di primo tipo effettuate fino al 31 dicembre 2016 (termine poi prorogato di un anno dalla l. n. 232 del 2016, art. 1, comma 240, lettera *b*) i seguenti incentivi a favore del datore di lavoro: mancata applicazione del contributo di licenziamento di cui all'articolo 2, commi 31 e 32, della legge n. 92 del 2012; riduzione dal 10% al 5% dell'aliquota contributiva dovuta ex art.1, comma 773, della l. n. 296 del 2006; sgravio totale dei contributi dovuti per il finanziamento dell'assicurazione sociale per l'impiego (compreso lo 0,30% previsto dalla l. n. 845 del 1978).

Tali incentivi, tuttavia, non sono soggetti all'estensione annuale prevista in via generale dal d.lgs. 81 del 2015 in caso di prosecuzione del rapporto una volta terminato il periodo formativo.

³⁸ Il d.lgs. n. 148 del 2015, in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, ha espressamente previsto il computo degli apprendisti nell'organico aziendale ai fini dell'assoggettamento agli obblighi contributivi relativi a: cassa integrazione ordinaria e straordinaria, fondi di solidarietà, fondi di integrazione salariale.

3.2 NOTE SULLA CAUSA DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

3.2.1 Premessa I

Il codice civile menziona la causa fra i requisiti essenziali del contratto (art 1325, n. 2). Essa costituisce punto di incontro fra l'autonomia negoziale, nella sua dimensione teleologica che investe il nudo consenso, e i limiti che l'ordinamento le impone affinché possa acquisire riconoscimento giuridico: infatti, ai sensi dell'art. 1418, II comma, il contratto è nullo se la causa manca o è illecita (ex art. 1343, in quanto contraria a norme imperative, ordine pubblico, buon costume, ovvero ex art. 1344, quando il contratto costituisce il mezzo per eludere l'applicazione di norme imperative), mentre, ai sensi dell'art. 1322, II comma, le parti possono concludere contratti innominati, purché diretti a realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico.

Nonostante l'assoluta rilevanza, il codice non fornisce tuttavia una definizione di causa del contratto.

Al fine di riflettere sulla causa del contratto di apprendistato, tentandone l'enucleazione, è necessario, pertanto, fare anzitutto riferimento alla nozione di causa del contratto in generale, per come elaborata – nei suoi tratti essenziali – dalla dottrina e dalla giurisprudenza. L'attenzione sarà focalizzata in particolare sulla categoria dei contratti nominati, tipizzati dal legislatore, in cui l'apprendistato è ricompreso.

3.2.2 La causa come funzione economico-sociale del contratto

Preliminarmente occorre ricordare, per come risulta dalla Relazione al Codice civile del 1942³⁹, Libro IV - Delle Obbligazioni⁴⁰, che il legislatore ha accolto una concezione

³⁹ La quale “non è, certamente, un testo vincolante l'interprete; ma è sicuramente un documento che, accettabili o meno che siano le affermazioni in esso contenute, offre la più attendibile testimonianza, l'interpretazione più autentica del pensiero del legislatore”. Ferri G.B., voce *Negoziio giuridico*, in *Digesto delle discipline privatistiche, sez. civ.*, XII, Torino, 1995, § 6.

⁴⁰ La Relazione Ministeriale è consultabile su <http://www.consiglionazionaleforense.it/web/cnf/collana-studi-storici-e-giuridici>.

oggettiva della causa, unitaria e riferita al contratto nel suo complesso⁴¹: “la causa richiesta dal diritto non è lo scopo soggettivo, qualunque esso sia, perseguito dal contraente nel caso concreto (ché allora non sarebbe ipotizzabile alcun negozio senza una causa), ma è la funzione economico-sociale che il diritto riconosce rilevante ai suoi fini e che solo giustifica la tutela dell’autonomia privata. Funzione pertanto che deve essere non soltanto conforme ai precetti di legge, all’ordine pubblico e al buon costume, ma anche, per i riflessi diffusi dall’art. 1322, secondo comma, rispondente alla necessità che il fine intrinseco del contratto sia socialmente apprezzabile e come tale meritevole della tutela giuridica” (punto 613). Il Codice inoltre sanziona l’illiceità della causa (art. 1343) non con riguardo “alla causa astratta e tipica di un contratto: [...] in ogni singolo rapporto deve essere controllata la causa che in concreto il negozio realizza, per riscontrare non solo se essa corrisponda a quella tipica del rapporto, ma anche se la funzione in astratto ritenuta degna dall’ordinamento giuridico possa veramente attuarsi, avuto riguardo alla concreta situazione sulla quale il contratto deve operare”, ovvero non possa realizzarsi perché “le circostanze oggettive peculiari alla ipotesi concreta [...] rendono illecito ciò che sarebbe astrattamente lecito”. A questa ipotesi è equiparata quella in cui il contratto, di per sé lecito, è stato preordinato al fine di eludere norme imperative (art.1344). I motivi che spingono le parti a contrarre sono irrilevanti, salvo che assurgano ad intento pratico comune ai contraenti e contrario allo scopo obiettivo la cui realizzazione l’ordinamento si propone di garantire: da ciò la sanzione di illiceità del contratto, ex art. 1345 (punto 614 della Relazione).

Dalla pretesa necessità che la causa di ciascun contratto tipico concluso dalle parti corrisponda a quella preordinata dall’ordinamento, in uno con la definizione di causa quale funzione economico-sociale che il diritto riconosce rilevante ai suoi fini e che sola giustifica la tutela dell’autonomia privata, nei decenni successivi una parte della dottrina avrebbe ricavato argomenti per criticare una siffatta concezione, che, figlia

⁴¹ Ciò in controtendenza rispetto alle teorie subietive diffuse sotto la vigenza del codice del 1865, secondo le quali la causa aveva quale referente la singola obbligazione ed era da intendersi quale scopo individuale perseguito da ciascuna parte nel vincolarsi, in modo che ad ogni contratto erano riferibili tante cause quanti erano i contraenti, cfr. Giorgianni M., voce *Causa del negozio giuridico (dir. priv.)*, in *Enciclopedia del Diritto*, VI, Milano, 1960, §2. L’Autore inoltre ricorda come verso la fine del XIX secolo, sotto l’influsso della dottrina tedesca, parte della dottrina italiana avesse cominciato a riferire la causa al negozio, in quanto “«funzione», [...] «scopo», ovvero [...] «ragione economico-giuridica»” del medesimo, sebbene non potesse ancora parlarsi di vera e propria concezione obiettiva (ivi, § 8). In proposito cfr. inoltre Ferri G.B., *Causa e tipo nella teoria del negozio giuridico*, Milano, Giuffrè, 1966, pp. 105-111.

dell'ideologia dirigistica propria della temperie storico-politica in cui il Codice fu redatto, avrebbe inteso fare della causa uno strumento di controllo dell'autonomia contrattuale, di funzionalizzazione di quest'ultima ai fini superiori dell'ordinamento⁴².

Passando brevemente in rassegna alcuni fra i primi e più autorevoli contributi dottrinali elaborati sul tema dopo l'entrata in vigore del nuovo codice, occorre far riferimento anzitutto a Francesco Santoro Passarelli, il quale concepisce la causa come *funzione immediatamente adempiuta dal negozio*, "che il negozio è idoneo da sé e ugualmente in tutti i casi a realizzare"⁴³ (dunque tipica e valevole ad individuare ciascun contratto concluso in concreto: ad esempio, "[l]a causa del negozio di vendita è in ogni caso lo scambio della cosa che viene venduta col prezzo [...]"⁴⁴). Essa si configura primariamente come elemento oggettivo, stabilito dalla legge, e le è attribuita anche una dimensione soggettiva, nella misura in cui si riconosce che la volontà dei privati debba tendere a uno scopo, essere mossa da una causa in conformità della legge⁴⁵; di conseguenza, "ogni negozio è contraddistinto da una causa e deve averla in concreto"⁴⁶. La causa, oltre che mancare sin dall'origine o essere illecita, si da comportare la nullità del negozio (rilievo genetico), può essere altrimenti viziata o non realizzarsi per circostanze sopravvenute (rilievo funzionale) determinando la rescissione o la risoluzione del contratto⁴⁷.

In particolare, quanto alle ipotesi di mancanza genetica della causa, esse si verificano con riferimento al negozio concreto, quando questo non può esplicare la sua funzione (es. alienazione di un diritto già appartenente all'acquirente, vitalizio su persona defunta - art. 1876 c.c., assicurazione senza rischio - art. 1895) o è piegato ad uno scopo futile, socialmente indifferente.⁴⁸ L'ipotesi di illiceità della causa (art. 1343), invece, varrebbe soltanto per i negozi innominati, giacché nei negozi con causa predeterminata dalla legge "la stessa non può essere che lecita"⁴⁹.

⁴² Ferri G.B., voce *Negozio giuridico*, cit., § 7; Di Majo A., voce *Causa del negozio giuridico*, in *Enciclopedia giuridica*, VI, Roma, 1988, p. 7.

⁴³ Santoro Passarelli F., *Dottrine generali del diritto civile* (1944), VI ed., Napoli, Jovene, 1959, p. 126.

⁴⁴ Ivi p127.

⁴⁵ Ivi 171.

⁴⁶ Ivi, p 172.

⁴⁷ Ivi p 172 e 182.

⁴⁸ Ivi, 181.

⁴⁹ Ivi, 184. Perciò l'Autore ritiene improprio il riferimento alla illiceità della causa del contratto di lavoro compiuto dall'art. 2126 c.c.

Quanto ai motivi, essi sono considerati funzioni ulteriori, circostanze soggettive, variabili da caso a caso⁵⁰, e sono indifferenti per il contratto salvo che siano volontariamente inseriti nella struttura del negozio (“diventando una modalità del negozio, nel limite consentito dalla causa”⁵¹) ovvero quando la volontà delle parti ne sia fuorviata⁵²; in particolare, il motivo illecito determinante e comune alle parti si comunica eccezionalmente al negozio rendendolo illecito e determinandone perciò la nullità.⁵³

Ai fini della definizione del concetto di causa, Salvatore Pugliatti si propone di escludere qualsivoglia ingerenza di elementi extragiuridici – e segnatamente economici e sociali. Secondo l’Autore, infatti, un dato interesse identificato dalla coscienza sociale, una volta riconosciuto degno di tutela giuridica da parte dell’ordinamento ed assunto in uno schema contrattuale quale elemento che ne determina la funzione, perde la propria originaria configurazione economico-sociale ed acquista carattere squisitamente giuridico⁵⁴. La causa è dunque individuata con riguardo al profilo statico del negozio, in quanto *sintesi degli effetti giuridici essenziali* del contratto, funzione giuridica predeterminata dal diritto che limita l’autonomia negoziale⁵⁵, elemento obiettivo che distingue un negozio da ogni altro⁵⁶. Tuttavia, essa assume rilievo nel momento dinamico di “funzionamento” del congegno negoziale⁵⁷, in considerazione della necessaria verifica della sussistente congruenza dell’intento pratico delle parti con la funzione giuridica espressa dallo schema negoziale; il difetto di tale congruenza, fra le conseguenze possibili, può determinare la nullità del negozio per mancanza o illiceità della causa.

Nello sviluppo delle proprie riflessioni, Pugliatti dichiara espressamente di aver inteso proporre una configurazione della causa alternativa a quella elaborata da Emilio Betti.

⁵⁰ Ivi 127.

⁵¹ Ivi 176.

⁵² Ibidem.

⁵³ Ivi, 187. L’Autore assevera la peculiarità della fattispecie di cui all’art. 1345 c.c., che, a differenza dell’illiceità della causa, può riguardare anche i contratti nominati.

⁵⁴ Pugliatti S., *Precisazioni in tema di causa del negozio giuridico* (1947), in *Diritto civile. Metodo - Teoria - Pratica. Saggi*, Milano, Giuffrè, 1951, p. 116.

⁵⁵ Ivi 117.

⁵⁶ Ivi 114.

⁵⁷ Ivi 118.

Quest'ultimo, già componente della Commissione ministeriale per la riforma del codice civile⁵⁸, sostiene che l'indagine sulla causa debba essere condotta badando alla dimensione dinamica dell'autonomia privata che nel negozio trova il mezzo adeguato ai propri fini⁵⁹; egli dichiara di rifiutare una concezione della causa unilaterale ed atomistica, unicamente "oggettiva" o "soggettiva": ai fini della sua configurazione, è necessario che la causa venga considerata da entrambe le prospettive⁶⁰.

L'Autore inizia col definire preliminarmente la causa quale *ragione pratica tipica* immanente al negozio⁶¹. Il riferimento alla tipicità vuole significare che le cause dei negozi giuridici devono essere tassativamente indicate dalla legge o comunque essere ammesse dalla coscienza sociale propria di una data epoca storica, in quanto rispondenti ad interessi sociali oggettivi, durevoli, costanti, socialmente controllabili, classificabili per tipi⁶²; all'autonomia privata, in questo senso, viene riconosciuta una funzione sociale che "si rispecchia nel tipo di negozio astrattamente considerato"⁶³, cosicché ciascun negozio concluso in concreto sarà configurabile come negozio di un determinato tipo (es. vendita, locazione, mandato) in quanto adempia la funzione che caratterizza il tipo stesso (distinguendolo dagli altri) e che il diritto protegge⁶⁴.

Dal medesimo punto di vista, la causa è riconosciuta essere la *sintesi degli elementi essenziali* del negozio: determinando la reciproca interdipendenza dei singoli elementi, costanti e invariabili, di cui ciascun negozio concreto rientra in un determinato tipo si compone, la causa li subordina e riconduce a quella unità funzionale che essa stessa esprime⁶⁵.

⁵⁸ Ferri G.B., voce *Negozio giuridico*, cit., § 6.

⁵⁹ Betti E., *Teoria generale del negozio giuridico* (1943), *Ristampa corretta della II edizione*, Napoli, Edizioni Scientifiche Italiane, 1994, p. 171.

⁶⁰ Betti E., voce *Causa del negozio giuridico*, in *Novissimo Digesto italiano*, III, Torino, UTET, 1959, p. 33.

⁶¹ Id., *Teoria generale...*, cit., p. 172.

⁶² Ivi, p. 192. Ciò comporta, secondo l'Autore, l'erroneità della dizione "negozio atipico", quale negozio rispondente ad interessi meramente individuali, socialmente imponderabili: ogni negozio, per ottenere riconoscimento dal diritto, oltre che lecito deve rispondere ad una esigenza durevole della vita di relazione; da ciò la configurabilità ed ammissibilità di tipi legali (qualificati dalla legge) ovvero sociali, nonché delle più svariate combinazioni di tipi (ivi, pp. 192-193).

⁶³ Ivi, p. 174.

⁶⁴ Ivi, p. 183.

⁶⁵ Betti E., voce *Causa del negozio giuridico*, cit., p. 35.

Fatte queste premesse, Betti giunge a definire la causa come *funzione economico-sociale* del negozio, “in quanto esplicazione di autonomia privata, la quale è un fenomeno sociale prima di divenire, col riconoscimento, un fatto giuridico”⁶⁶.

Quanto ai riflessi della causa sul versante soggettivo, secondo l’Autore “la causa tipica [...] diventa il motivo finale tra quelli che interessano la volontà e la sollecitano a proporsi come scopo il risultato pratico del negozio”⁶⁷: nella normalità dei casi, perciò, si ravvisa un collegamento necessario tra l’intento pratico delle parti e la causa del negozio; ed essendo quest’ultima tipica, anche “la determinazione causale del volere [potrà essere configurata come] intento pratico tipico”⁶⁸.

Posta la natura necessariamente tipica dell’interesse determinante la volontà delle parti, allo stesso tempo Betti ammette che esso “investe e colora la causa”⁶⁹, cosicché “la causa caratteristica del tipo astratto cui il negozio appartiene comporta ed esige in ogni concreto negozio una specificazione o colorazione concreta, adeguata all’intento comune di esse parti”⁷⁰.

L’Autore, tuttavia, non precisa in che termini tale “colorazione concreta” si produca; nella visione bettiana, d’altro canto, come più volte ricordato, la causa tutelata dall’ordinamento è una causa tipica, costante, “funzione d’interesse sociale dell’autonomia privata”⁷¹. Per contro, i motivi sono ritenuti socialmente imponderabili, “contingenti, variabili, molteplici, diversi”⁷², non rientrano nella causa pur potendovi indirizzare la volontà ed anzi “una confusione fra causa e motivi individuali è inammissibile”⁷³; essi rimangono irrilevanti per il diritto sinché non vengano assunti espressamente nel contenuto del negozio (sotto forma di patto, condizione, termine, modo)⁷⁴.

⁶⁶ Ibidem. Nel definire la causa come funzione – oltre che sociale – economica del negozio, Betti, se ben si intende, guarda in special modo ai negozi a contenuto patrimoniale, ed al contratto soprattutto, “negozio giuridico, centro della vita degli affari” (relazione al c.c., punto 604). Volendo fornire una definizione comprensiva anche dei negozi a contenuto non patrimoniale, L. Cariota Ferrara, pur aderendo alla teoria bettiana, adotta la formula “funzione pratico-sociale del negozio” (Cariota Ferrara L., *Il negozio giuridico nel diritto privato italiano* (1949), Napoli, Morano, [s.d.], p. 580).

⁶⁷ Betti E., *Teoria generale...*, cit., p. 386.

⁶⁸ Ivi, 184. Un intento che è “necessariamente comune in ogni negozio bilaterale” (ivi, p. 183).

⁶⁹ Betti E., voce *Causa del negozio giuridico*, cit., p. 38.

⁷⁰ Betti E., *Teoria generale...*, cit., p. 185.

⁷¹ Ivi, 180.

⁷² Ivi, 176. Non a caso, il più delle volte l’Autore fa riferimento ai motivi usando la locuzione “motivi individuali”.

⁷³ Ibidem.

⁷⁴ Ibidem e p. 185.

Solo quando i motivi comuni alle parti siano suscettibili di pregiudicare la concreta attuazione della funzione tipica del negozio, e quindi “abbiano carattere illecito, non c’è più ragione che essi vengano distaccati dalla causa e considerati indifferenti per il diritto”⁷⁵: in tal caso il negozio realizzerebbe un fine antisociale, da cui la sanzione di illiceità comminata dall’ordinamento⁷⁶.

Si dà, infine, il caso del negozio che, “pur appartenendo ad uno dei tipi nominati, sia indirizzato ad uno scopo pratico che, senza potersi qualificare illecito, sia tuttavia da giudicare, secondo il comune apprezzamento della coscienza sociale, frivolo, futile o improduttivo”⁷⁷: da ciò la sua nullità per mancanza di causa.

Volendo tentare una sintesi delle esposte prospettazioni, sulla base della individuazione di alcuni elementi comuni al di là delle peculiarità di ciascuna: la causa è definibile come funzione del contratto ed ha carattere oggettivo; essa è tipica, in quanto predeterminata dalla legge, espressa dal tipo contrattuale astrattamente delineato dall’ordinamento, e si rinviene normalmente, in modo costante ed invariabile, nei concreti negozi ascrivibili al medesimo tipo; gli interessi dei contraenti, laddove non si identifichino con la causa tipica del negozio, assumono rilevanza sul piano funzionale solo nelle ipotesi “patologiche”, ove impediscano che il contratto realizzi in concreto la sua funzione tipica.

Una concezione della causa fondata su queste basi teoriche è stata recepita pressoché unanimemente dalla dottrina civilistica successiva – almeno fino alla seconda metà degli anni sessanta – e dalla giurisprudenza – con effetti ancor più duraturi, protrattisi oltre l’inizio del nuovo secolo, e soprattutto richiamando la formulazione bettiana della causa quale funzione economico-sociale del contratto⁷⁸.

Con particolare riferimento ai contratti di scambio a prestazioni corrispettive, la causa è stata individuata nello scambio fra prestazione e controprestazione, ossia nello scambio fra le prestazioni principali poste a carico delle parti e legate dal nesso di reciprocità (sinallagma), ovvero, per brevità, nello scambio fra l’oggetto di prestazione e

⁷⁵ Ivi, pp. 386-387.

⁷⁶ Secondo Betti, l’ipotesi di motivo illecito comune ex art. 1345 c.c. è assorbita dalla fattispecie più generale di causa illecita ex art. 1343 (ivi, p.384).

⁷⁷ Ivi, 389.

⁷⁸ Roppo V., *Causa concreta: una storia di successo? Dialogo (non reticente, né compiacente) con la giurisprudenza di legittimità e di merito*, *Rivista di diritto civile*, 2013, 4, p. 957 e ss., qui p. 959. Con riferimento alle sentenze di legittimità più risalenti, che, sin dalla fine degli anni ’40, designano la causa come funzione economico-sociale, cfr. Giorgianni M., voce *Causa...*, op. cit., § 8 nota 96.

controprestazione: e così, ad esempio, causa tipica del contratto di vendita è lo scambio della cosa contro il prezzo⁷⁹; causa del contratto di lavoro subordinato è lo scambio di lavoro contro retribuzione⁸⁰.

Con specifico riferimento al contratto di lavoro subordinato, autorevole dottrina ha successivamente sostenuto la tesi dell'ampliamento della sua funzione tipica rispetto a quanto prospettato dall'orientamento tradizionale, attribuendo rilevanza al risultato dell'organizzazione produttiva in cui il lavoratore è immesso e che il datore di lavoro persegue. Secondo L. Mengoni, uno dei più autorevoli esponenti di tale indirizzo dottrinale, "il lavoratore non si obbliga semplicemente a prestare la propria attività di lavoro in determinate mansioni, ma si obbliga a svolgere tali mansioni in vista dello scopo dell'organizzazione creata dal datore di lavoro: cioè, come dice compendiosamente l'art. 2094 c.c., si obbliga a collaborare nell'impresa, così che il risultato produttivo cui questa è ordinata, pur rimanendo estraneo all'oggetto dell'obbligazione assunta dal lavoratore, diviene punto di riferimento per la determinazione del contenuto e del modo di essere della prestazione dovuta"⁸¹: da ciò la configurazione della causa del contratto di lavoro in termini di scambio fra collaborazione e retribuzione⁸².

⁷⁹ Betti E., *Teoria generale...*, cit., p. 183; Santoro Passarelli F., *Dottrine generali...*, cit., p. 127; Cariota Ferrara L., *Il negozio giuridico...*, cit., p. 580.

⁸⁰ Santoro Passarelli F., *Nozioni di diritto del lavoro*, Dodicesima edizione, Napoli, Jovene, 1960, p. 128; Riva Sanseverino L., *Diritto del Lavoro*, Ristampa dell'XI edizione con appendice di aggiornamento, Padova, Cedam, 1976, p. 139; Cassazione civile, sez. lav., 08 agosto 1979, n. 4616. La dottrina ha tuttavia evidenziato che il lavoro umano non può considerarsi come cosa, in quanto esso non ha esistenza autonoma, è inseparabile dalla persona del lavoratore, perché non è altro che un suo modo di essere e manifestarsi (con la caratteristica, in questo caso peculiare, di essere atto ad influire sul mondo esteriore in modo utile per una terza persona), cosicché con la stipulazione del contratto di lavoro si ha lo scambio di due promesse: di lavoro, da una parte, e di retribuzione, dall'altra; il datore di lavoro non può vantare dunque un diritto reale, assoluto, sul lavoro, bensì vanta un diritto ad una prestazione, un diritto di credito, relativo, nei confronti della persona del lavoratore (Riva Sanseverino L., *ivi*, pp. 139-140). Con ciò l'Autrice sottolinea il superamento definitivo dell'impostazione fatta propria dal codice civile del 1865 che, debitrice della tradizione romanistica – seppur sottesa da una matrice ideologica liberale – qualificava il rapporto di lavoro subordinato come locazione di opere – cfr. artt. 1627 e ss.). Nello stesso senso e più diffusamente (e con breve critica alla dottrina minoritaria tendente ad inquadrare il contratto di lavoro nell'ambito dei contratti associativi) cfr. Mengoni L., *Contratto di lavoro e impresa* (1971), in *Id.*, *Il contratto di lavoro*, a cura di Mario Napoli, Milano, Vita e Pensiero, 2004, p. 3 e ss.

⁸¹ Mengoni L., *op. ult. cit.*, pp. 21-22. Secondo l'Autore, in ogni caso, "la collaborazione non è qualcosa di più della semplice subordinazione. È la subordinazione così come deve essere intesa tra persone corrette e di buona fede": "non meramente passiva, ma attiva, animata [...] dall'intelligenza e dallo spirito d'iniziativa del lavoratore" (*Id.*, *Il contratto di lavoro nel diritto italiano*, in AA.VV., *Il contratto di lavoro nel diritto dei paesi membri della Ceca*, Lussemburgo, 1965, p. 427, citato da Romagnoli U., *Luigi Mengoni, precettore dialogante*, *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2, 2006, p. 397).

⁸² Indirizzo dottrinale che trova seguito anche nella odierna manualistica: cfr. ad es. Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T., *Diritto del lavoro, vol. 2, Il rapporto di lavoro subordinato*, Torino, UTET,

3.2.3 *La causa come funzione economico-sociale del contratto con specifico riferimento all'apprendistato*

3.2.3.1 *Prima fase – dopo la legge 19 gennaio 1955, n. 25*

Per quanto attiene all'apprendistato, dopo che il codice civile si è limitato a dettare un esiguo numero di disposizioni in relazione ad alcuni degli elementi caratteristici dell'istituto (artt. 2130-2133), riservandone la disciplina di dettaglio alle leggi speciali e, in via residuale, alle norme in materia di lavoro subordinato “in quanto compatibili con la specialità del rapporto” (art. 1234)⁸³, la l. n. 25 del 1955, abrogato il previgente R.D. n. 1906 del 1938, ne ha dettato una disciplina organica. Essa, all'art. 2, ha definito l'apprendistato “speciale rapporto di lavoro, in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire o a far impartire nella sua impresa, all'apprendista assunto alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima”.

La dottrina maggioritaria e la giurisprudenza hanno così riconosciuto che la causa del contratto di apprendistato si configurasse in termini di scambio di lavoro contro retribuzione e formazione. Dalla definizione normativa (che trovava ulteriore specificazione e svolgimento nelle disposizioni successive) si è infatti dedotto che nell'apprendistato, oltre al sinallagma proprio del rapporto di lavoro subordinato (apprendista assunto alle dipendenze dell'imprenditore che ne utilizza l'opera nell'impresa, con conseguente obbligo di retribuzione), era presente un ulteriore

2016, p. 98. Non è mancato chi, in tempi più o meno recenti, a fronte dei mutati scenari economici e di organizzazione del lavoro, ha rilevato come “la formazione continua sia ormai entrata a far parte della struttura causale del rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato”, ravvisando perciò un “obbligo del datore di lavoro di fornire al lavoratore un continuo arricchimento professionale” e un corrispondente “dovere di ricevere la formazione” in capo al lavoratore (Galantino L., *Lavoro atipico, formazione professionale e tutela dinamica della professionalità del lavoratore*, in DRI, 3, 1998, p. 317 ss.; per ulteriori riferimenti dottrinali, cfr. Caruso B., *Occupabilità, formazione e "capability" nei modelli giuridici di regolazione dei mercati del lavoro*, in *Giornale dir. lav. e rel. ind.*, 2007, p. 1 e ss., in part. p. 67, nota 297). Tuttavia, come sottolineato da U. Carabelli, “allo stato della normativa legale, non [è] possibile costruire a carico del datore di lavoro, sulla base dei vincoli contrattuali, un obbligo di fornire al lavoratore formazione professionale” (Carabelli U., *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 5/2003, pp. 87-90).

⁸³ Cfr. Relazione al c.c., libro V, punto 862.

elemento che si innestava sul sinallagma anzidetto e consisteva nell'obbligo, a carico dell'imprenditore, di formare l'apprendista affinché divenisse lavoratore qualificato⁸⁴.

La stessa Corte Costituzionale, nella sent. 4 febbraio 1970 n. 14, ha statuito che il rapporto di apprendistato è "assimilabile all'ordinario rapporto di lavoro. [...] La specialità del rapporto è data dal fatto che il periodo di tirocinio deve essere dall'imprenditore utilizzato anche per impartire o far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario affinché diventi lavoratore qualificato (art. 2). È questa una causa del contratto che non si sovrappone all'altra riguardante la prestazione di lavoro, tanto da assorbirla. Si tratta di un rapporto complesso, costituito da elementi che, componendosi, non perdono la loro individualità".

Con riferimento a questo peculiare assetto causale, in dottrina e in giurisprudenza è stata adoperata in prevalenza la formula "causa mista"⁸⁵, ovvero "complessa"⁸⁶ o, ancora, "speciale"⁸⁷.

⁸⁴ Non sono mancate tuttavia opinioni divergenti in ambito dottrinale. Secondo Suppiej (Suppiej L., voce *Apprendista*, in *Enc. Dir.*, II, 1958, § 10) la causa del contratto consiste nello scambio tra lavoro e addestramento professionale; l'obbligo principale a carico del datore di lavoro riguarda la formazione, quello retributivo assume carattere accessorio. Egli tuttavia fonda questa tesi su un timore che, in verità, pare infondato: secondo l'Autore, sostenendo che la causa del contratto sia lo scambio di lavoro e addestramento più retribuzione, potrebbe accadere "che, ove in concreto venisse stipulato un contratto allo scopo di scambiare il lavoro soltanto con l'addestramento professionale di chi lavora, tale contratto non dovrebbe considerarsi un contratto di tirocinio, ma un diverso contratto innominato, al quale le norme dalle quali viene desunto il dovere del datore di lavoro di retribuire l'apprendista non dovrebbero trovare applicazione. [...] [Al contrario, posto che] il contratto di tirocinio ha per causa lo scambio fra lavoro e addestramento, si deve [...] ritenere che il contratto, col quale si escluda che a chi lavora per apprendere il mestiere spetti una retribuzione, sia un contratto di tirocinio, al quale trova applicazione l'apposita disciplina: con la conseguenza che la clausola che esclude il diritto alla retribuzione è nulla perché contraria alla legge [...]" (per una puntuale critica di queste considerazioni, cfr. Varesi P.A., *I contratti di lavoro con finalità formative*, Milano, F. Angeli, 2001, pp. 142-143). F. Santoro Passarelli sembra invece oscillare fra una concezione di causa consistente "essenzialmente, nello scambio dell'addestramento professionale con un lavoro subordinato [...], non alterata dalla retribuzione [...], che rispetto all'addestramento ha carattere accessorio" (Id., *Nozioni...*, op. cit., p. 97), ed una concezione di causa che, nonostante l'asserita accessorialità dell'obbligo retributivo, si configura in ogni caso in termini di "sinallagma addestramento e retribuzione-lavoro" (ibidem; cfr., inoltre ivi, p. 131).

⁸⁵ Santoro Passarelli F., op. cit., p. 131; Loy G., voce *Apprendistato*, in *Digesto delle discipline privatistiche, sez. comm.*, IV, Torino, 1987, § 2; fra le pronunce di legittimità, cfr. Cass. 3 maggio 1984, n. 2694; Cass., 21 ottobre 1986, n. 6180; Cass., 22 giugno 1988, n. 4263.

⁸⁶ Ardaù G., *Manuale di diritto del lavoro*, II, Milano, Giuffrè, 1972, p. 837; Rudan M., *Il contratto di tirocinio*, Milano, Giuffrè, 1966, p. 66, citata da Ciucciovino S., *Apprendimento e tutela del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2013, p. 127, nota 46, non ritenendo potersi configurare una causa mista per un contratto nominato; Cass., 22 novembre 1978 n. 5479; Cass., 29 giugno 1981 n. 4231; Cass., 18 febbraio 1985 n. 1407.

⁸⁷ Sala Chiri M., *Il Tirocinio*, Milano, Giuffrè, 1992, p. 22.

3.2.3.2 Seconda fase – dopo il d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (Titolo VI, Capo I)

A partire dagli anni '90 del secolo scorso, alcuni provvedimenti adottati a livello comunitario⁸⁸ e nazionale⁸⁹ hanno posto una serie di obiettivi ritenuti necessari per promuovere l'occupazione giovanile e facilitare la transizione dei giovani dal sistema educativo al lavoro; fra questi obiettivi si annoveravano l'ampliamento dell'ambito di applicazione dell'apprendistato e la valorizzazione della formazione in azienda, anche in un'ottica cooperativa con il sistema educativo. Tali premesse sono state concretizzate a livello legislativo attraverso la l. 196 del 1997 e soprattutto mediante il d.lgs. 276 del 2003 (in uno con la l. 53 del 2003 di riforma del sistema educativo di istruzione e formazione).

In base all'art. 47, comma I, del d.lgs. 276 del 2003, “il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie: a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione; b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale; c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione”.

Nonostante la rubrica (“Definizione, tipologie e limiti quantitativi”), l'art. 47, pur delineando la nuova articolazione del contratto secondo tre diverse tipologie, non ha fornito alcuna (nuova) definizione di apprendistato, né il relativo d.lgs. ha disposto l'abrogazione dell'articolo 2 comma I della l. 25 del 1955, che aveva invece definito il rapporto per esteso ed aveva sempre rappresentato un riferimento essenziale per dottrina e giurisprudenza ai fini della qualificazione dell'apprendistato in termini di contratto speciale a causa mista; ciò ha fatto sì che non mancassero nuovi apporti dottrinali in tema di apprendistato post-riforma, attinenti anche profilo della causa.

Da un lato, si è sostenuto (G. De Fazio) che una definizione legislativa di apprendistato non fosse più rinvenibile nell'ordinamento, in quanto la normativa previgente non era

⁸⁸ Commissione Europea, *Crescita, competitività, occupazione - Le sfide e le vie da percorrere per entrare nel XXI secolo. Libro bianco*, 1993; Commissione delle Comunità Europee, *Libro bianco su Istruzione e Formazione. Insegnare e apprendere - Verso la società conoscitiva*, 1995, entrambi consultabili su <https://publications.europa.eu/it>; Consiglio europeo straordinario sull'occupazione, *Conclusioni della Presidenza*, Lussemburgo, 1997, da cui ha preso avvio la Strategia europea per l'occupazione (europa.eu/rapid/press-release_DOC-97-23_it.pdf).

⁸⁹ Presidenza del Consiglio dei Ministri, *Patto per il lavoro*, 24 settembre 1996, consultabile su <http://bancadati.italialavoro.it>.

più applicabile all'istituto per come riformato, "se non per alcuni rinvii espressamente indicati nel decreto legislativo"⁹⁰. Si è dunque posta, in termini problematici, la questione se il nuovo apprendistato potesse ancora essere definito uno speciale contratto di lavoro (a causa mista), ovvero fosse divenuto "qualcosa di diverso", fino a poter "desumere che il Legislatore [abbia voluto] imprimere maggior peso alla finalità formativa del contratto di apprendistato, circostanza che trova conferma nella legge delega, dove appunto si indica che il tirocinio è 'uno strumento formativo' e non un contratto di lavoro subordinato sia pure speciale"⁹¹.

D'altro lato, si è osservato (G.G. Balandi) che, in mancanza di riferimenti espressi contenuti nella nuova normativa, l'art. 2 comma I della l. 25 del 1955 dovesse ritenersi ancora vigente, seppur modificato con esclusivo riferimento alla diversificazione degli obiettivi formativi che le diverse tipologie di apprendistato avrebbero consentito di raggiungere⁹². Malgrado tali premesse, lo stesso Autore ha avanzato una prospettazione contraria all'orientamento dominante – sostenendo che l'apprendistato non sia un contratto a causa mista – e che pare fondarsi essenzialmente su due ordini di ragioni. Anzitutto, la funzione economico-sociale del contratto sarebbe mutata: nonostante gli interventi legislativi più o meno recenti, "è da quel di – come si dice – che i datori assumono con gli apprendisti, e fino a ieri con i Cfl, collaboratori a basso costo, pressoché nel totale disinteresse per la formazione"⁹³. In secondo luogo, "[l]'attività formativa, in quanto interna all'impresa, integra i doveri di collaborazione del creditore di lavoro; in quanto esterna, produce sul contratto l'effetto di delimitazione e condizionamento dell'orario di lavoro. Al lavoratore, sul piano del rapporto, non potrà essere chiesta che l'ordinaria diligenza integrata, se del caso, in corrispondenza ai doveri del datore di lavoro, dalla partecipazione alla attività formativa interna ma che non mi pare varchi i limiti dell'art. 2104 quanto a «natura della prestazione» e «disposizioni per l'esecuzione» [...]"⁹⁴.

⁹⁰ De Fazio G., *I nuovi contratti di lavoro formativi: aspettative e speranze di un nuovo mercato del lavoro*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2004, p. 683 ss. (in part. p. 684).

⁹¹ *Ibidem*. Invero, leggendo per esteso l'art. 2, comma I lett. b della legge delega n. 30 del 2003, l'impatto innovativo della norma riguardo agli aspetti richiamati dall'Autore è, forse, da ridimensionare, prevedendosi, quale criterio direttivo per il legislatore delegato, il riordino della materia degli "speciali rapporti di lavoro con contenuti formativi, così da valorizzare l'attività formativa svolta in azienda, confermando l'apprendistato come strumento formativo [...]"

⁹² Balandi G. G., *Formazione e contratto di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2007, p. 135 e ss.

⁹³ *Ivi*, p. 175.

⁹⁴ *Ivi*, p. 177.

Questa prospettazione, tuttavia, potrebbe essere esposta ad una duplice critica. I problemi evidenziati nel primo dei due argomenti richiamati, più che determinare il mutamento della funzione economico-sociale del contratto, ne evidenziano nella prassi l'utilizzo distorto e spesso purtroppo diffuso, al cui accertamento, tuttavia, segue la reazione dell'ordinamento, in termini di sanzioni e – ove ne ricorrano le condizioni – di corretta qualificazione del contratto. Quanto al secondo argomento, il datore di lavoro non deve limitarsi a collaborare affinché l'apprendista adempia una prestazione che presuppone competenze da lui già maturate, né lo sviluppo di tali competenze da parte dell'apprendista può avvenire attraverso l'impartizione di mere istruzioni o direttive («disposizioni per l'esecuzione»); in capo al datore di lavoro sussiste un obbligo di formazione distinto rispetto agli obblighi di collaborazione ancillari allo svolgimento della prestazione, che trova formalizzazione nel piano formativo individuale allegato al contratto ed è adempiuto secondo modalità peculiari in quanto funzionale al graduale sviluppo, da parte dell'apprendista, di determinate competenze, coerentemente con gli obiettivi formativi propri di ciascuna tipologia di apprendistato; affinché gli obiettivi formativi del contratto possano essere realizzati, il datore di lavoro, oltre ad impartire o a far impartire la formazione interna, deve consentire che l'apprendista frequenti i corsi di formazione esterna (i quali, pure a legislazione vigente post-riforma 2003, non sono semplice causa di “delimitazione e condizionamento dell'orario di lavoro”, ma – in base all'art. 10, l. 25 del 1955 – “sono considerat[i], a tutti gli effetti, ore lavorative [...] computate nell'orario di lavoro”); si tenga conto, inoltre, che la riforma del 2003, per quanto attiene alla prima e alla seconda tipologia di apprendistato, aveva previsto che, a determinate condizioni, l'intera formazione potesse essere impartita all'interno dell'azienda).

D'altro lato, è stato osservato (D. Garofalo) che la definizione contenuta nell'art. 2, comma I della legge 25 del 1955 non è stata “in alcun modo modificata, se non con riferimento al profilo teleologico in essa presente, [...] arricchito dalla nuova previsione”⁹⁵; insomma, la riforma del 2003 “non sembra aver inciso sulla specialità

⁹⁵ Garofalo D., *L'apprendistato*, in Vallebona A. (a cura di), *I contratti di lavoro*, II, Torino, UTET giuridica, 2009, p. 1521. Ibidem, l'Autore procede ad una ideale riscrittura del il nuovo art. 2, per come integrato dall' art 47 l. n. 276 del 2003.

causale dell'apprendistato, confermandosi l'inerenza della formazione alla causa contrattuale [...]”⁹⁶.

In effetti, non pare che, dopo la riforma del 2003, la struttura causale dell'apprendistato si sia modificata; certamente, gli esiti formativi del contratto sono stati diversificati e la formazione in azienda è stata valorizzata, anche nel senso di essere stata riconosciuta idonea allo svolgimento di un ruolo prima considerato esclusivo del sistema educativo tradizionale.

3.2.3.3 Terza fase – dal d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167 (Testo unico dell'apprendistato) al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (Capo V)

Viste le considerevoli difficoltà nell'attuazione della nuova disciplina, la quale avrebbe dovuto peraltro essere coordinata con quella precedente ancora in vigore, già nel 2007 il Governo veniva delegato ad adottare un decreto legislativo di riordino della normativa in materia di apprendistato, previa intesa con le Regioni e con le parti sociali (legge 247 del 2007, commi 30, lett. c, e 33); riattivata, ex l. 183 del 2010, la stessa delega, nel frattempo scaduta, si è quindi giunti alla emanazione del d.lgs. 167 del 2011, Testo unico dell'apprendistato.

Il Testo unico ha espressamente abrogato la legge 25 del 1955 e gli artt. 47-53 del d.lgs. 276 del 2003, in un'ottica di “riordino e semplificazione della disciplina in materia”⁹⁷; esso, all'art. 1, comma I – prima di individuare al comma successivo le tre nuove tipologie contrattuali (apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, apprendistato di alta formazione e ricerca) – ha definito compendiosamente e in via generale l'apprendistato come “contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani”.

⁹⁶ Ibidem. Sembra condividere tali conclusioni, retrospettivamente, Ciucciovino S., op. cit., p. 116; la stessa Autrice rileva (ivi, p. 128) che, nella sent. 50 del 2005, la Corte Costituzionale ha fatto riferimento alla “formazione professionale che i privati datori di lavoro somministrano in ambito aziendale ai loro dipendenti [...] da ritenere essenziale con riguardo alla causa mista propria dei contratti a contenuto formativo” (punto 14 della sentenza).

⁹⁷ Relazione tecnica allegata allo Schema di decreto legislativo recante Testo unico dell'apprendistato, consultabile sul sito internet istituzionale www.camera.it (<http://leg16.camera.it/682?atto=385&tipoAtto=Atto&leg=16&tab=2#inizio>).

Posta la nuova definizione di apprendistato – tuttora contemplata dal dlgs. 81 del 2015, che ha abrogato il TU assorbendone la disciplina al proprio interno (capo V), pur con una serie di modifiche –, riformata (e ridotta ad unità) la legislazione statale di riferimento, ci si chiede se la causa del contratto abbia mantenuto i caratteri tradizionalmente riconosciuti ovvero sia mutata, assumendo contorni nuovi.

A giudizio di F. Carinci, l'art. 1, comma I del TU⁹⁸ “appare estremamente significativo”⁹⁹: dal suo contenuto, infatti, si ricava che la causa dell'apprendistato è “data non più dalla classica relazione sinallagmatica formazione più retribuzione/prestazione lavorativa, ma da una duplice funzione presentata come pari ordinata, cioè dare una professionalità e favorire un'occupazione. Il che [...] priva [il contratto] della tanto conclamata specialità, con una sostanziale eliminazione della ‘deviazione funzionale’ riflessa nella ricostruzione della causa come ‘mista’”¹⁰⁰; ritenendo che vi sia incompatibilità fra contratto di lavoro a tempo indeterminato e specialità (“cosa di cui l'estensore del T.U. esibisce piena consapevolezza al momento stesso di consacrare legislativamente quel che pur era un indirizzo ermeneutico dominante, perché, come visto, si fa carico di eliminare la causa mista”¹⁰¹), secondo l'Autore la nuova disciplina rifletterebbe “una metamorfosi dell'apprendistato, da ‘contratto tipizzato’ a ‘patto’ inerente ad un contratto a tempo indeterminato, con ad oggetto un ‘periodo di formazione’ finalizzato al proseguimento del rapporto presso lo stesso datore [...]”¹⁰².

Sebbene in termini diversi, anche secondo S. Ciucciovino ha riconosciuto che la nuova definizione introdotta dal TU incide sul tradizionale assetto causale del contratto: accanto alla finalità tipicamente formativa, che comunque permane, il legislatore ha attribuito espressamente all'apprendistato una finalità anche occupazionale, che ricorda quella di “ingresso guidato dei giovani nel mondo del lavoro” attribuita in origine al contratto di formazione e lavoro¹⁰³; come anticipato, questa “finalità ambivalente”¹⁰⁴, secondo l'Autrice, “non è neutra sul piano delle obbligazioni fondamentali e del

⁹⁸ Corrispondente all'attuale art. 41, comma I del dlgs. 81 del 2015.

⁹⁹ Carinci F., *E tu lavorerai come apprendista (L'apprendistato da contratto “speciale” a contratto “quasi-unico”)*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 145/2012, p. 57.

¹⁰⁰ Ibidem.

¹⁰¹ Ivi, p. 58.

¹⁰² Ivi, p. 59.

¹⁰³ Ciucciovino S., op. cit., p. 128.

¹⁰⁴ Ivi, p. 119.

sinallagma contrattuale, né priva di conseguenze sul piano degli effetti dell'eventuale inadempimento dell'obbligazione formativa prevista dal contratto”¹⁰⁵.

Sotto il primo profilo, pur se in ogni forma di apprendistato la componente formativa e quella occupazionale coesistono, l'obbligazione formativa risulta diversamente graduata a seconda della singola sotto-articolazione di apprendistato considerata, ponendosi, a seconda dei casi, in rapporto di minore o maggiore rilevanza rispetto alla finalità occupazionale: “[s]i spazia, infatti dall'apprendistato a prevalente componente occupazionale – qual è l'apprendistato di ricerca o per il reinserimento di lavoratori in mobilità – all'apprendistato a prevalente componente formativa, qual è l'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale o quello di alta formazione”¹⁰⁶. Sotto il secondo profilo, di conseguenza, “l'inadempimento dell'obbligazione formativa, in relazione alla sua entità e soprattutto alla specifica tipologia di apprendistato, potrebbe [...] non compromettere necessariamente la possibilità che il contratto realizzi comunque il suo fine tipico, che appunto comprende (anche se non si esaurisce soltanto nel)l'inserimento lavorativo”¹⁰⁷; a fronte di inadempimenti radicali dell'obbligazione formativa, solo rispetto alle tipologie di apprendistato a prevalente finalità formativa ci sarebbe da domandarsi se “il giudice non possa comunque valutare l'inadempimento ai fini dell'accertamento dell'effettiva volontà negoziale delle parti (di *non* porre in essere un contratto di lavoro a finalità formativa) quale obiettivamente emerge dal comportamento da esse tenuto nell'esecuzione del contratto”¹⁰⁸.

Altra parte della dottrina, al contrario, ha sostenuto che, nonostante la nuova definizione legislativa, il contratto di apprendistato continua ad essere un contratto “a causa mista”, mantenendo inalterata la funzione economico-sociale tradizionalmente attribuitagli.

E così M. D'Onghia, in sede di commento al Testo unico, ha ribadito che nell'apprendistato la formazione rappresenta un “elemento caratterizzante e distintivo che incide sul sinallagma contrattuale e integra lo schema causale, consentendo di giustificare, anche sotto il profilo della legittimità costituzionale, trattamenti economici differenziati e peggiorativi. [...] Il carattere speciale non è negato neppure dalla espressa qualificazione dell'apprendistato come un contratto di lavoro a tempo

¹⁰⁵ Ivi, p. 129.

¹⁰⁶ Ivi, p. 128.

¹⁰⁷ Ivi, p. 129.

¹⁰⁸ Ivi, p. 130.

indeterminato, che mette la parola fine a un ampio dibattito dottrinale”¹⁰⁹. L’elemento formativo e quello occupazionale operano su due piani nettamente distinti: il primo integra la causa del contratto; il secondo (sotto forma di incentivi all’occupazione) opera invece all’esterno del rapporto, “limitandosi a incidere sulla sua disciplina”¹¹⁰.

Del pari, A. Levi si è domandato se, dopo il TU – che colloca la finalità occupazionale “al medesimo rango di quella formativa”¹¹¹ – e la c.d. riforma Fornero – in cui l’apprendistato è “tratteggiato a chiare lettere come «la modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro» (art. 1, co. 1, lett. b, l. n. 92 del 2012)”¹¹² – la componente occupazionale sia penetrata nello schema causale del contratto.

L’Autore ritiene di no, in quanto le richiamate scelte legislative assumono un valore politico piuttosto che giuridico, evidenziando “l’obiettivo politico-programmatico di valorizzare appieno le potenzialità occupazionali del contratto di apprendistato”¹¹³; un obiettivo che, da sempre, è perseguito attraverso “l’incentivazione economica e normativa, da parte dello Stato”¹¹⁴. “D’altra parte” – sostiene l’Autore – “ogni contratto di lavoro subordinato è preordinato all’obiettivo dell’occupazione. Anzi, questa funzionalizzazione è *in re ipsa*, valutandosi proprio su di essa la meritevolezza in termini generali dell’interesse sotteso alla tipizzazione del contratto di lavoro subordinato. La finalità occupazionale non è tale da connotare la funzione economico-sociale del contratto di apprendistato in modo differente rispetto al contratto standard e deve considerarsi implicita nello scambio di lavoro contro retribuzione, così nel contratto di apprendistato, come in quello standard”¹¹⁵.

Fatte queste precisazioni, l’Autore non dubita che l’apprendistato conservi la natura di contratto di lavoro speciale a causa mista, in cui l’elemento della formazione si aggiunge allo scambio tra lavoro e retribuzione e “gioca un duplice ruolo, sia debitorio, che creditorio: il datore è tenuto ad impartire la formazione, così come ha diritto a vedere formato il lavoratore, all’esito dell’apprendistato; così come il lavoratore ha

¹⁰⁹ D’Onghia M., *Il testo unico sull’apprendistato*, in *Riv. giur. lav.*, 2012, p. 211 ss. (qui p. 215).

¹¹⁰ Ivi, p. 241.

¹¹¹ Levi A., *Il contratto di apprendistato riformato, tra finalità occupazionali ed esigenze formative*, in *Riv. it. dir. lav.*, 3, 2013, p. 577 ss., qui § 5.

¹¹² Ivi, § 1.

¹¹³ Ibidem.

¹¹⁴ Ivi, § 5.

¹¹⁵ Ibidem.

diritto a ricevere la formazione, ma al tempo stesso è tenuto a formarsi [...]”¹¹⁶. In altro passo, Levi ha prospettato questo elemento peculiare, operante a livello causale, come “interesse allo scambio formativo, attraverso il reciproco impegno ad una sorta di ‘investimento’ che in modo convergente datore di lavoro e apprendista mettono in campo. Il primo ‘investe’ nella formazione, mirando – attraverso la realizzazione del piano formativo individuale – alla creazione di una figura professionale da inserire stabilmente nella propria realtà produttiva. Il lavoratore, a sua volta, ‘investe’ nella formazione al fine di acquisire le competenze professionali che entrano a far parte dell’oggetto del contratto, in una prospettiva di crescita professionale”¹¹⁷.

Da ultimo, D. Garofalo, nell’analizzare la disciplina dell’apprendistato contenuta nel dlgs. 81 del 2015, richiama ancora la “specialità causale”¹¹⁸ del contratto.

Anche la giurisprudenza di legittimità segue un orientamento che appare in linea con gli indirizzi dottrinali da ultimo richiamati: nella sent. 2015 del 2012, dopo avere effettuato una ricognizione degli interventi normativi intervenuti in materia di apprendistato fino al d.lgs. 167 del 2011, la Suprema Corte ha ribadito la necessaria effettività del momento formativo, anche alla luce della nuova disciplina, ed ha riconosciuto che l’attività formativa “è compresa nella causa negoziale” (punti 4.4 e 4.5).

In conclusione, dall’analisi del dato normativo e dalla breve rassegna dottrinale prospettata, non sembra che le modifiche della disciplina dell’apprendistato intervenute a partire dal 2011 abbiano determinato un mutamento della funzione economico-sociale del contratto, ancora oggi individuabile nello scambio di lavoro contro retribuzione e formazione. L’apprendista conserva la duplice qualità di lavoratore subordinato e di soggetto impegnato in un percorso di apprendimento che vede nella formazione in assetto di lavoro il suo tratto peculiare; il datore di lavoro si avvale della collaborazione dell’apprendista per gli scopi dell’impresa e al tempo stesso è obbligato a contribuire al raggiungimento, da parte dell’apprendista, degli obiettivi formativi individuati a seconda della tipologia contrattuale prescelta.

¹¹⁶ Ivi, § 1.

¹¹⁷ Ibidem.

¹¹⁸ Garofalo D., *L’apprendistato nel decreto legislativo n. 81/2015 (artt. 41-47)*, in Carinci F. (a cura di), *Commento al d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, ADAPT e-Book series, 2015, n. 48, 241 ss. (qui p. 242), https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/24135/mod_resource/content/1/ebook_vol_48.pdf.

I rilievi di segno contrario sollevati da parte dell'autorevole dottrina citata non paiono decisivi per negare la perdurante validità della impostazione tradizionale.

Per un verso, infatti, dalla lettura della nuova definizione legislativa di apprendistato è possibile trarre conclusioni diverse da quella – perentoria – secondo cui il legislatore si sarebbe fatto carico di eliminare la causa mista (F. Carinci).

Tale nuova definizione, ribadita dal d.lgs. 81 del 2015, potrebbe, infatti, considerarsi come naturale conseguenza dell'utilizzo di un modello di redazione normativa improntato alla massima concisione, coerente con gli obiettivi di sintesi e di semplificazione sottesi al Testo unico (composto di soli sette articoli); una definizione che ricalcasse quella della legge 25 del 1955, corredata peraltro dalle aggiunte rese necessarie dall'ampliamento dell'ambito applicativo del contratto, avrebbe prodotto un risultato alquanto elaborato. Non si ritiene, insomma, che la mancata descrizione, all'interno della definizione di legge, del sinallagma intercorrente fra le obbligazioni fondamentali nascenti dal contratto esprima l'eliminazione della causa mista, la quale, al contrario, oltre ad informare di sé il sorgere e lo svolgimento del rapporto, è implicitamente evincibile dalla formula “contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione [...] dei giovani”.

Il riconoscimento espresso, da parte del legislatore, della natura a tempo indeterminato del contratto, inoltre, non implica una incompatibilità con la causa mista, come già riconosciuto dalla Corte costituzionale nella sent. n. 14 del 1970¹¹⁹. Indubbiamente, ammettere la compatibilità fra i due elementi impone di concepire l'apprendistato come rapporto a due fasi¹²⁰: una prima fase – necessaria, limitata nel tempo in quanto

¹¹⁹ Prima di fare riferimento alla specialità del rapporto in virtù della sua peculiare configurazione causale, la Corte ha statuito che: “[...] non varrebbe sostenere, che il contratto di apprendistato abbia natura di contratto a termine, per sottrarlo alla conseguenza del conseguimento della indennità di anzianità in caso di risoluzione, dovuta solo per i rapporti a tempo indeterminato (art. 2120 cod. civ.: art. 1 legge n. 604 del 1966). Il termine di durata massima del periodo di apprendistato è stabilito dall'art. 7 della legge n. 25 del 1955, come già dall'art. 2130 del codice civile, a tutela dell'apprendista, per evitare il protrarsi, oltre i limiti di ragione, di una situazione intermedia: salvo, verificandosi le condizioni di cui all'art. 19 della legge ora citata, che richiama appunto l'art. 2118 del codice civile sul recesso dal contratto a tempo indeterminato, il successivo passaggio dall'apprendistato ad un ordinario rapporto di lavoro. D'altra parte, è ora la legge 15 aprile 1962, n. 230, che, nello stabilire la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, lo circoscrive a speciali ipotesi al cui elenco (art. 1) il contratto di apprendistato è assolutamente estraneo”.

¹²⁰ Cfr. Garofalo D., op. cit., p. 1538. In giurisprudenza, da ultimo: Cass. 13 luglio 2017, n. 17373. In dottrina, già S. Bernardi dava conto (aderendovi) delle teorie che concepivano l'apprendistato come “*negozio costitutivo unico e del rapporto di tirocinio e del successivo rapporto di lavoro ordinario*, i quali si susseguono come fasi di una fattispecie negoziale a formazione progressiva, nella quale il rapporto di tirocinio, modificandosi obbiettivamente, perde l'elemento specializzante, e, fra l'altro e principalmente,

coincidente con il periodo formativo – caratterizzata dalla causa mista, ed una seconda fase – eventuale, in quanto condizionata dal mancato recesso ex art. 2118 c.c. – in cui il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (con normale scambio di lavoro contro retribuzione)¹²¹.

Né, poi, il mancato riferimento alla specialità del contratto, in precedenza operato dalla l. 25 del 1955 e dall'art. 2134 c.c., pare rappresentare un argomento determinante a favore della negazione della causa mista. Questa omissione concerne infatti una categoria classificatoria della quale da tempo si segnala l'incertezza di confini¹²², a fronte di un dibattito dottrinale¹²³ animato dalla formulazione di diverse teorie (teoria della deviazione quantitativa, teoria della deviazione funzionale) per individuare il discrimine fra contratto di lavoro subordinato “generale” e contratti “speciali”, fino alla proposta alternativa di classificare i contratti di lavoro subordinato sulla base della dicotomia tipo-sottotipo¹²⁴, e al definitivo superamento dell'utilizzo dei suddetti criteri classificatori – considerati privi di rilievo pratico nell'ambito del diritto del lavoro – riscontrabile in parte della dottrina¹²⁵.

passa da un contenuto più ampio ad uno meno ampio” (Bernardi S., *Sul potere del datore di lavoro di risolvere il rapporto al termine del periodo di apprendistato*, Riv. It. dir. lav., 1984, II, p. 199 ss., qui p. 203).

¹²¹ Carinci F, op. cit., p. 58, rifiuta questa possibilità e, come già riportato *supra*, asserisce che il legislatore del 2011 ha fatto altrettanto.

¹²² Magrini S., voce *Lavoro (contratto individuale di)*, in *Enc. dir.*, XXIII, Milano, Giuffrè, 1973, rileva quanto sia “ardua la costruzione di una categoria unitaria e scientificamente valida di contratto di lavoro speciale”, mentre Loy G., *Riflessioni su specialità, tipo e sottotipo nel lavoro subordinato*, in Pedrazzoli M. (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Il Mulino, Bologna, 1989, p. 51 ss. afferma che “la definizione di specialità rimane pur sempre opinabile” (p. 53).

¹²³ Per una ricostruzione del dibattito dottrinale inerente ai criteri di classificazione dei rapporti di lavoro subordinato cfr.: Loy, op. ult. cit.; Varesi P.A., *I Contratti di lavoro con finalità formative*, op. cit., pp. 129-139; Speciale V., *Il lavoro subordinato tra rapporti speciali, contratti “atipici” e possibili riforme*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona” .IT - 51/2007*, pp. 3-23.

¹²⁴ Secondo Cataudella A., *Spunti sulla tipologia dei rapporti di lavoro*, in *Dir. lav.*, 1983, I, p. 77 ss., “il tipo contratto di lavoro subordinato abbraccia tutte le ipotesi di prestazione subordinata di attività lavorativa contro corrispettivo ed è pertanto più ampio di quello che sarebbe dato dedurre dalla formulazione dell'art. 2094” (pp. 81-82); rispetto allo schema generale del lavoro subordinato, il lavoro subordinato non a scopo di tirocinio prestato nell'impresa costituisce un sottotipo, caratterizzato dall'inserimento del lavoratore nell'organizzazione interna dell'impresa (p. 82); al tempo stesso, tuttavia, esso rappresenta il tipo sociologicamente prevalente, si colloca in posizione di preminenza rispetto agli altri sottotipi (ibidem); fra i contratti c.d. speciali, l'apprendistato (tirocinio) è sicuramente un sottotipo, contraddistinto da un elemento ulteriore (l'addestramento professionale) che incide sulla causa, caratterizzandolo rispetto al tipo generale del lavoro subordinato e distinguendolo rispetto alla fattispecie ex art. 2094 (p. 85); altresì “si configurano sottotipi diversi a seconda che il lavoro non sia inerente all'esercizio di una impresa o [...] si svolga nel domicilio del lavoratore” (ibidem).

¹²⁵ D'Antona M., *Contrattazione collettiva e autonomia individuale nei rapporti di lavoro atipici*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1990, p. 529 ss., ora in *Opere*, I, Milano, Giuffrè, 2000, p. 75 ss. ritiene più proficuo distinguere fra “tipi imposti o necessari” e “tipi elettivi” o flessibili” (annoverando fra questi

Per altro verso, si è già segnalato come la dottrina (D'Onghia, Levi) abbia ricondotto la finalità occupazionale che il legislatore ha espressamente riconosciuto all'apprendistato su un piano diverso rispetto a quello proprio della funzione economico-sociale del contratto: secondo questo (condivisibile) indirizzo la finalità occupazionale attiene alla dimensione degli obiettivi di politica legislativa ed è promossa attraverso specifico sistema di incentivazione.

In questa sede si vuole soltanto aggiungere che la funzione occupazionale assegnata all'apprendistato, in qualsiasi accezione sia accolta – occupazione *sic et simpliciter*, ingresso guidato nel mondo del lavoro (secondo l'interpretazione datane da S. Ciucciovino), occupabilità¹²⁶ – non potrà compiutamente realizzarsi prescindendo dalla formazione.

Un espresso riferimento alla connessione inscindibile tra componente formativa e componente occupazionale si rinviene tanto nell'Intesa per il rilancio dell'apprendistato firmata da Governo, Regioni, Province autonome e parti sociali il 27 ottobre 2010 (i cui indirizzi sono stati recepiti in sede di redazione del TU)¹²⁷, in base alla quale “l'apprendistato [...] rappresenta il principale canale di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro secondo percorsi di qualità utili a valorizzare e accrescere le competenze delle persone e sostenere la produttività del lavoro”, quanto nell'art. 1, comma I, l. 92 del 2012, laddove la valorizzazione dell'apprendistato quale modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro è annoverata fra le misure “in grado di

ultimi i contratti a termine, i contratti a contenuto formativo, il part-time); similmente: Magnani M., *Diritto dei contratti di lavoro*, Milano, Giuffrè, 2009, pp. 21-26. Cfr. inoltre Biagi M., Tiraboschi M., *Istituzioni di diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2007, pp. 166-168.

¹²⁶ A tal proposito, Tiraboschi M., *Definizione e tipologie*, in Id. (a cura di), *Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Milano, Giuffrè, 2011, p. 179, fa riferimento alla “occupabilità dei giovani attraverso un investimento in formazione” quale “funzione socialtipica dell'apprendistato”. L'occupabilità è definita dal Glossario pubblicato dal Cedefop come “La combinazione dei fattori che consentono alle persone di prepararsi ed entrare nel mondo del lavoro, mantenere un'occupazione o fare progressi nella carriera. Nota: l'occupabilità di un individuo dipende (a) dalle sue attitudini personali (tra cui conoscenze e competenze adeguate); (b) dal modo in cui tali attitudini vengono presentate sul mercato del lavoro; (c) dal contesto ambientale e sociale (ossia dagli incentivi e dalle possibilità offerte per aggiornare e convalidare le proprie conoscenze e competenze); infine, (d) dal contesto economico” (Cedefop, *Terminology of European education and training policy. A selection of 100 key terms*, Lussemburgo, 2008, p. 72, consultabile su www.cedefop.europa.eu). Per una sintetica analisi della nozione di occupabilità nelle sue diverse accezioni, a seconda delle epoche storiche e dei contesti (nazionali e internazionali), cfr. Caruso B., *La destrutturazione del concetto di occupabilità: sette diversi significati*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2007, pp. 100-104.

¹²⁷Cfr. *Relazione illustrativa allegata allo Schema di decreto legislativo recante Testo unico dell'apprendistato*, consultabile sul sito internet istituzionale www.camera.it, nonché in www.fareapprendistato.it, Banca dati, Normativa nazionale.

contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità”. L’elemento formativo è coessenziale al rapporto, con riferimento alla sua fase iniziale (redazione del piano formativo individuale), al suo svolgimento (affiancamento, supervisione, valutazione da parte dei tutor) e ai suoi esiti (maturazione e riconoscimento delle competenze attese). In virtù di tali premesse, laddove dall’effettiva attuazione del rapporto si accertasse un inadempimento radicale dell’obbligazione formativa, il giudice potrà valutare tale inadempimento, ai fini della qualificazione del rapporto quale ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, non solo quando le parti avessero utilizzato il *nomen iuris* di una delle tipologie di apprendistato che, nella prospettiva indicata da S.Ciucciiovino, si ritengono “a prevalente componente formativa”, bensì anche quando si trattasse di tipologie ritenute “a prevalente componente occupazionale”.

3.2.4 Premessa II

Finora si è cercato di analizzare il tema della causa dell’apprendistato secondo una prospettiva che vede nella causa la funzione economico-sociale del contratto.

In ambito civilistico, tuttavia, dalla seconda metà del secolo scorso, tale prospettiva è stata oggetto di critica sistematica da parte di certa dottrina, la quale ha elaborato una diversa teoria della causa del negozio giuridico; una teoria, dapprima minoritaria, che negli anni ha incontrato un consenso crescente fino ad essere accolta anche dalla giurisprudenza di legittimità.

Nel prosieguo della trattazione si proverà a tracciare le linee essenziali di questa evoluzione, per ciò che qui rileva, e ad analizzare poi la tesi di M. Tiraboschi, che, partendo proprio dalla suddetta concezione della causa affermatasi in ambito civilistico e tenendo conto della riforma introdotta con il Testo unico del 2011, nega che l’apprendistato possa dirsi “contratto a causa mista”.

3.2.5 La causa come funzione economico-individuale del contratto

Soprattutto a partire dagli anni Sessanta del Novecento, la concezione della causa quale funzione economico-sociale del contratto è stata sottoposta a critica “nel risultato di

astrarre la causa dal concreto assetto di interessi realizzato”¹²⁸ dai contraenti. Il merito di aver elaborato una teoria alternativa, nell’ottica di una piena valorizzazione degli interessi perseguiti in concreto dalle parti con la stipulazione del contratto, è attribuito principalmente, dalla recente dottrina¹²⁹, a G. B. Ferri, a partire dal suo “Causa e tipo nella teoria del negozio giuridico” (1966).

Ferri riconosce che ogni schema negoziale tipico esprime una funzione economico-sociale, “in quanto nella sua struttura riassume una determinata operazione economica”¹³⁰. Al tempo stesso, tuttavia, egli sottolinea che il negozio giuridico, in uno con la funzione economico-sociale che esso esprime, “non può che rappresentare una situazione essenzialmente strumentale [...], che assume un valore [...] perché, *da o mediante essa*, si determina in capo ai soggetti interessati da detta attività, uno spostamento di interessi o la creazione di interessi, precedentemente inesistenti [...]”¹³¹. Secondo l’Autore, malgrado la lettura dell’art. 1322 c.c. suggerisca la necessità di considerare il fenomeno negoziale sotto il duplice profilo della struttura e dell’interesse¹³², le teorie elaborate dalla dottrina civilistica dominante hanno condotto “ad accostare, quasi identificare il problema della causa con quello del tipo negoziale”¹³³, quando invece tali concetti devono essere tenuti distinti, “attengono a momenti diversi del procedimento logico attraverso il quale si attribuisce efficacia giuridica alle strutture e alle regole private”¹³⁴.

E infatti, il tipo si identifica con la struttura dell’atto¹³⁵ e attiene al momento della qualificazione, ossia della individuazione della disciplina applicabile al negozio e degli effetti che esso sarebbe idoneo a produrre¹³⁶; la causa invece si identifica (in prima

¹²⁸ Rolli R., *Causa in astratto e causa in concreto*, Padova, Cedam, 2008, p. 58.

¹²⁹ Di Majo A., voce *Causa del negozio giuridico*, op. cit., p. 7; Rolli R., op. cit., p. 64; Roppo V., *Causa concreta, una storia di successo?...*, op. cit., p. 959. R. Rolli (op. cit., p. 58, nota 59) e V. Roppo (op. cit., ibidem, nota 7) citano inoltre, rispettivamente, Gorla G., *Il contratto: problemi fondamentali trattati con il metodo comparativo e casistico*, vol. I, Milano, Giuffrè, 1955, e Sacco R., *Autonomia contrattuale e tipi*, in R. trim. d. proc. civ., 1966, p. 785 ss., come contributi dottrinali antecedenti o coevi a quello di Ferri e del pari tendenti a valorizzare, nell’ottica della causa, gli interessi perseguiti in concreto dalle parti del contratto.

¹³⁰ Ferri G.B., *Causa e tipo nella teoria del negozio giuridico*, op. cit., p. 250.

¹³¹ Ivi, p. 245.

¹³² Ivi, pp. 167, 251.

¹³³ Ivi, p. 113.

¹³⁴ Ivi, p. 133.

¹³⁵ Ivi, p.123.

¹³⁶ Ivi, pp. 133, 314.

approssimazione) con l'interesse che le parti intendono realizzare mediante il negozio¹³⁷ e attiene al momento della valutazione, che “mira a risolvere il problema della inseribilità della regola e della struttura privata nell'ordine giuridico”¹³⁸ attraverso il giudizio sulla meritevolezza del medesimo interesse perseguito dalle parti. Tale giudizio di meritevolezza (essendo l'atto negoziale “un atto individuale, portatore cioè di interessi e di regole individuali, che viene valutato – come tale – dall'ordinamento giuridico per essere accolto o respinto”, senza essere funzionalizzato alla realizzazione di interessi generali)¹³⁹ coincide essenzialmente con il giudizio di liceità ex art. 1343 c.c. (non contrarietà della causa a norme imperative, ordine pubblico, buon costume)¹⁴⁰ ed investe tutti i negozi, tipici e non¹⁴¹.

In tale prospettiva, la causa non è la funzione economico-sociale del negozio, ma è definita come funzione economico-individuale, “in quanto riguarda una operazione che esprime esigenze ed interessi di uno o più individui”¹⁴², indica “il valore e la portata che all'operazione economica nella sua globalità le parti stesse hanno dato”¹⁴³. Ciò non significa, tuttavia, riproporre una nozione soggettiva di causa: la causa è infatti concepita come “elemento che collega l'operazione economica oggettiva ai soggetti che ne sono autori, [...] indice di come il regolamento negoziale di interessi sia espressione oggettiva di talune finalità soggettive”¹⁴⁴.

Con particolare riferimento ai contratti di scambio, allora, “non è lo scambio a dover essere considerato [...] causa del negozio. Nello scambio, inteso come meccanismo di trasferimento di diritti, è semmai individuabile una funzione economico-sociale; un certo schema astratto di agire economico; quale, appunto, quello che si realizza con lo scambio. La causa, la cui rilevanza si pone sempre in concreto, rispetto cioè ai concreti

¹³⁷ Ivi, p. 370.

¹³⁸ Ivi, p. 133.

¹³⁹ Ivi, p. 345. A riguardo pare opportuno ricordare che, secondo Ferri, “anche in quei casi eccezionali in cui l'intervento dell'ordinamento si fa più intenso, tanto da travolgere una parte della regola privata [...], l'intervento, per riequilibrare le posizioni delle parti [...], finisce per porsi come strumento di realizzazione di quell'autonomia privata che sembrerebbe voler negare”. (Ivi, p. 346. Cfr. inoltre pp. 336-344, in cui l'Autore argomenta sull'operatività dell'art. 1339 c.c. quale mezzo correttivo – ispirato al principio di eguaglianza sostanziale – per la tutela del contraente debole, l'autonomia del quale sarebbe altrimenti “una ironica, quando non tragica, formula”).

¹⁴⁰ Ivi, p. 406. Cfr. inoltre Ferri G.B., *Ancora in tema di meritevolezza dell'interesse*, in Id., *Saggi di diritto civile*, Rimini, Maggioli, 1984, p. 238 ss.

¹⁴¹ Ferri G.B., *Causa e tipo...*, op.cit., p. 253: “La tipicità, lungi dall'esprimere un sicuro e vincolante criterio di meritevolezza, non fa altro che esserne, al più, un *sintomo* e non sempre sicuro”.

¹⁴² Ivi, p. 254.

¹⁴³ Ivi, p. 371.

¹⁴⁴ Ivi, p. 372.

negozi, è l'interesse concretamente perseguito attraverso quell'atto di scambio", il risultato derivante dall'utilizzazione di tale tipo di agire¹⁴⁵.

E così, ad esempio, laddove sia posta in essere un'attività in cui sia dato cogliere la struttura della compravendita (la cui funzione economico-sociale si esprime nello scambio di cosa contro prezzo), normalmente attraverso questa attività si tenderà a realizzare (quale interesse concreto che identifica la funzione economico-individuale, ossia la causa del contratto) un definitivo trasferimento di proprietà di un determinato bene dal venditore al compratore¹⁴⁶.

A ciò deve aggiungersi che, sebbene sia riscontrabile una normale corrispondenza fra una determinata struttura tipica e l'interesse che con essa viene realizzato¹⁴⁷, nulla esclude che attraverso quella determinata struttura negoziale le parti possano perseguire un interesse diverso e purtuttavia ammesso dall'ordinamento, se meritevole di tutela¹⁴⁸: "[...] a norma dell'art. 1322 c.c., l'interesse realizzabile mediante il contratto non è soltanto quello che corrisponde alle strutture tipiche [...]. Il contratto può, infatti, realizzare anche interessi nuovi e diversi, purché siano meritevoli di tutela; e la realizzazione di questi interessi nuovi e diversi si può attuare [...] attraverso l'attribuzione di una nuova funzione alle strutture già tipiche" (oltre che attraverso la creazione di nuove strutture)¹⁴⁹.

A norma dell'art. 1322, I comma, infatti, le parti possono apportare variazioni alla struttura del tipo senza che ciò determini una diversa qualificazione del negozio, ove tali modifiche non determinino il superamento dei limiti di elasticità propri del tipo considerato¹⁵⁰. Al tempo stesso, l'inserzione nella struttura del negozio di questi elementi ulteriori, anche se accessori, può incidere sulla configurazione della causa, laddove essi siano considerati necessari dalle parti per la realizzazione della funzione economico-individuale assegnata al negozio¹⁵¹; stessa cosa dicasi per "i motivi psicologici connessi alle parti e considerati come determinanti della volontà negoziale"¹⁵², i quali, laddove "rilevabili, attraverso l'unitaria considerazione delle

¹⁴⁵ Ivi, pp. 387-388.

¹⁴⁶ Ivi, p. 228.

¹⁴⁷ Ivi, p. 252.

¹⁴⁸ Ivi, p. 228.

¹⁴⁹ Ivi, p.251.

¹⁵⁰ Ivi, p.294.

¹⁵¹ Ivi, pp. 377-378.

¹⁵² Ivi, p. 258.

tecniche interpretative e cioè attraverso l'applicazione, alla regola negoziale, tenendo conto anche della sua natura e del suo oggetto, di criteri di razionalità, ragionevolezza e di buona fede"¹⁵³, cessano di essere irrilevanti ed assurgono al rango di interessi incidenti sulla causa del contratto.

Come ricordato, la dottrina civilistica, sebbene adottando diverse formulazioni, nei decenni successivi ha progressivamente accolto una nuova concezione di causa del negozio giuridico che tenesse conto in primo luogo degli interessi in concreto perseguiti dalle parti con la stipulazione del contratto, anche quando non direttamente riassumibili nella funzione economico-sociale tipica propria dello schema negoziale utilizzato¹⁵⁴.

La Corte di Cassazione, dopo aver adottato nel corso del tempo varie decisioni (ad esempio in tema di presupposizione)¹⁵⁵ in cui, pur accogliendo formalmente la nozione tradizionale di causa, attribuiva rilievo causale ad "elementi individualizzanti delle fattispecie concrete"¹⁵⁶, con la sent. 8 maggio 2006 n.10490 ha infine accolto una nozione di causa coerente con l'indirizzo ormai affermatosi presso la dottrina più autorevole. Secondo la Suprema Corte, infatti, la nozione di causa del negozio è rettamente intesa "ricostruendo tale elemento in termini di sintesi degli interessi reali che il contratto stesso è diretto a realizzare (al di là del modello, anche tipico, adoperato). Sintesi (e dunque ragione concreta) della dinamica contrattuale, si badi, e non anche della volontà delle parti. Causa, dunque, ancora iscritta nell'orbita della dimensione funzionale dell'atto, ma, questa volta, funzione individuale del singolo, specifico contratto posto in essere, a prescindere dal relativo stereotipo astratto, seguendo un iter evolutivo del concetto di funzione economico-sociale del negozio che, muovendo dalla cristallizzazione normativa dei vari tipi contrattuali, si volga al fine a cogliere l'uso che di ciascuno di essi hanno inteso compiere i contraenti adottando

¹⁵³ Ferri G.B., *Operazioni negoziali «complesse» e la causa come funzione economico-individuale del negozio giuridico*, *Diritto e giurisprudenza*, 2008, 3, p. 317 e ss. (qui p. 326).

¹⁵⁴ Per i relativi riferimenti bibliografici si rinvia a Rolli R., op. cit., p. 58 nota 59. Tra i vari contributi, appare significativo citare brevemente quello di Bianca C.M., *Diritto civile. Vol. 3: Il contratto*, Milano, Giuffrè, 1987: nel paragrafo intitolato "La causa concreta", l'Autore rileva come, abbandonato il riferimento alla nozione di causa tipica, che "porta a trascurare la realtà viva di ogni singolo contratto, e cioè gli interessi reali che di volta in volta il contratto è diretto a realizzare al di là del modello tipico adoperato [...], occorr[a] piuttosto riconoscere nella causa la ragione concreta del contratto [...], ricercare l'interesse concretamente perseguito [...] con riguardo a tutte le finalità che [...] sia pure tacitamente [...] sono entrate nel contratto"(p. 425), ossia la "sintesi degli interessi che il contratto è diretto a realizzare" (p. 427).

¹⁵⁵ Cfr. Rolli R., op. cit., p. 249 nota 8.

¹⁵⁶ Roppo V., op. cit., p. 960.

quella determinata, specifica (a suo modo unica) convenzione negoziale”. Dopo questa pronuncia di legittimità, nelle sentenze la causa del contratto è ormai per lo più evocata facendo uso della formula “causa concreta” o “causa in concreto”¹⁵⁷.

3.2.6 La causa come funzione economico-individuale del contratto con specifico riferimento all'apprendistato

Il quadro concettuale che si è appena cercato di riassumere nei suoi tratti essenziali costituisce un punto di riferimento fondamentale nell'analisi compiuta da M. Tiraboschi sul tema della causa dell'apprendistato alla luce della nuova definizione del contratto, introdotta a partire dal TU¹⁵⁸.

L'Autore rende noto che alcune Regioni, in sede di redazione del d.lgs. 167 del 2011, avevano sollecitato l'inserzione della locuzione “contratto a causa mista” ai fini della definizione dell'apprendistato¹⁵⁹, e giudica intenzionale e molto appropriato il mancato accoglimento di tale istanza da parte del legislatore delegato, per vari motivi.

Innanzitutto, il riferimento alla causa mista avrebbe “alimentato una inopportuna commistione, da tempo denunciata dalla dottrina civilistica, tra ‘causa’ e ‘tipo’ contrattuale”¹⁶⁰. Argomenta l'Autore: “Se davvero la causa del contratto fosse la funzione economico-sociale tipica, non si spiegherebbe infatti come la giurisprudenza possa giungere a sancire, come pure fa non senza un certo imbarazzo in ragione della adesione alla teoria che appunto propende per la cosiddetta ‘causa mista’, la nullità del contratto di apprendistato per mancanza di causa nell'ipotesi in cui sia mancata la formazione, posto che così ragionando il contratto concreto sarebbe pur sempre meritevole di tutela, in quanto riconducibile alla funzione economico-sociale (tipica del lavoro subordinato) di scambio tra una prestazione di lavoro e una remunerazione. La verità è che, in questa ipotesi – mancanza o insufficienza della formazione –, si pone non tanto un problema di mancanza di funzione (‘causa’ secondo l'orientamento

¹⁵⁷ Per un'analisi critica di talune sentenze successive alla n. 10490 del 2006, in cui la giurisprudenza fa riferimento alla causa concreta, cfr. Roppo V., op. cit., p. 964 ss.

¹⁵⁸ Cfr. Tiraboschi M., *Definizione e tipologie*, op. cit., pp. 177-186; Id., *Il contratto di apprendistato dalla legge delega n. 247/2007 al d.lgs. 167/2011 e successive modifiche*, in Fiorillo L., Perulli A. (a cura di), *Rapporto individuale e processo del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2014, Vol. II, p. 177 e ss. (in part. pp. 180-182).

¹⁵⁹ Tiraboschi M., *Definizione e tipologie*, op. cit., p. 178.

¹⁶⁰ Ibidem.

tradizionale; ‘tipo’ secondo la nostra ricostruzione), che pure esiste (scambio di lavoro contro retribuzione), né tantomeno un problema di illiceità della causa. [...] Piuttosto, in questo caso si pone un problema di inesistenza dello schema tipizzato dal legislatore (mancanza del ‘tipo’, secondo la terminologia da noi prescelta), e quindi l’impossibilità di procedere positivamente alla qualificazione dell’operazione negoziale: lo schema astratto tipizzato dal legislatore e consistente nello scambio di lavoro retribuito contro retribuzione e formazione non si è potuto realizzare, in concreto, per l’assenza dell’elemento caratterizzante della formazione; dunque, mancando l’elemento tipico della formazione, il contratto si considera ab origine alla stregua di un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato fin dalla data della instaurazione del relativo rapporto”¹⁶¹.

A riguardo, si conviene che l’inserzione diretta della locuzione “contratto a causa mista” sarebbe stata inappropriata: e ciò, prima di tutto, per ragioni di prassi e opportunità redazionale.

L’argomentazione successivamente svolta dall’Autore giova a ribadire che, in caso di controversia sull’effettiva sussistenza di un contratto di apprendistato ovvero – stante l’asserito inadempimento dell’obbligo formativo a carico del datore – di un ordinario rapporto di lavoro subordinato, il giudice di merito, ove accerti che il rapporto si è effettivamente svolto, al di là del *nomen iuris* utilizzato dalle parti, secondo le modalità proprie di un ordinario rapporto di lavoro subordinato, dovrà qualificarlo come tale *ab origine*, ai fini dell’applicazione della relativa disciplina; rimarrebbero inconferenti i richiami alle norme in materia di nullità del contratto e sua conversione. Si tratta, peraltro, di una soluzione avanzata da altra dottrina¹⁶² e avveduta giurisprudenza, anche quando espressamente definivano l’apprendistato come contratto a causa mista e purtuttavia, in un caso quale quello prospettato, non mancavano di anteporre ad ogni altra questione la necessità di una corretta qualificazione del rapporto¹⁶³.

In secondo luogo, M. Tiraboschi ritiene che il concetto di causa mista sia da rifiutare in quanto esso implicherebbe o lascerebbe supporre “una rigida separazione tra l’attività

¹⁶¹ Ivi, p. 185.

¹⁶² D’Antona M., *Contrattazione collettiva...*, op. cit., in part. pp. 89 e 100; cfr. inoltre Vallebona A., *La nullità dei contratti di lavoro “atipici”*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2, 2005, p. 527 e ss. (in part. p. 534 e 537).

¹⁶³ Cfr. Loy G., voce *Apprendistato*, op. cit. § 3; Cass. 16 dicembre 1983 n. 7445; Cass. 20 agosto 1987 n. 6972. Cfr. inoltre Corte Cost. 11 maggio 1992 n. 210 (punto 6 della sentenza).

formativa e la prestazione di lavoro”¹⁶⁴, mentre il d.lgs. 167/2011 recupera “pienamente, nell’ottica dell’apprendimento per competenze, la valenza educativa e formativa del lavoro così come la centralità della formazione in ambiente di lavoro”¹⁶⁵ e “valorizza un concetto moderno di ‘apprendimento’ [...] nella ottica di una migliore e più efficiente integrazione tra i sistemi di istruzione e formazione e il mercato del lavoro, considerando l’impresa non più come luogo dello sfruttamento, ma piuttosto come sede privilegiata per lo sviluppo delle competenze e la tutela della persona”¹⁶⁶.

La suddetta puntualizzazione riveste notevole rilevanza nella misura in cui evidenzia la possibilità di incorrere nell’errore, permanendo nella prospettiva della causa mista, di concepire la formazione come separata dal lavoro, in quanto è sempre necessario tener presente che l’elemento formativo permea e caratterizza il processo di lavoro in cui l’apprendista è coinvolto, e che tale processo di lavoro è parte integrante di un percorso mirante al raggiungimento di specifici obiettivi formativi. Inoltre essa, da un punto di vista più spiccatamente pedagogico, consente di rimarcare che l’apprendistato non è concepito come mero addestramento pratico-esecutivo, bensì come percorso di “apprendimento del ‘sapere’ (le conoscenze teoretiche [...]), del ‘saper fare’ (conoscere le abilità tecniche e professionali) e dell’‘essere’ (dimostrare le competenze personali, che integrano le conoscenze e le abilità acquisite nell’agire bene, come si deve, nella complessità di ogni situazione)”¹⁶⁷.

Rigettata la tesi tradizionale che vede nell’apprendistato un contratto a causa mista, l’Autore non indica espressamente, a titolo esemplificativo, un possibile modo di configurazione della causa di un contratto di apprendistato secondo la teoria della funzione economico-individuale.

Posto che lo scambio di lavoro contro retribuzione e formazione indica la funzione economico-sociale espressa dal tipo, si proverà, allora, ad enucleare la funzione economico-individuale del contratto di apprendistato, che, secondo l’insegnamento di G.B. Ferri, dovrà esprimersi in termini di “interesse concretamente perseguito attraverso

¹⁶⁴ Tiraboschi M., *Definizione e tipologie*, op. cit., p. 178.

¹⁶⁵ *Ibidem*.

¹⁶⁶ *Ivi*, p. 184.

¹⁶⁷ Bertagna G., *Apprendistato e formazione in impresa*, in Tiraboschi M. (a cura di), *Il testo unico dell’apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Giuffrè, Milano, 2011, p. 117 (nel testo citato l’Autore si riferisce, più in generale, alle potenzialità formative dell’impresa). L’intero contributo dottrinale (pp. 105-125) fornisce numerosi spunti di riflessione sugli aspetti formativi del contratto.

quell[o] scambio”¹⁶⁸, “funzione globale dell’operazione economica, considerata cioè nel suo complesso”¹⁶⁹.

Ebbene, non c’è alcun dubbio sulla rilevanza causale della formazione, da intendersi, in termini di risultato, come conseguimento, da parte dell’apprendista, di una qualificazione professionale ai fini contrattuali e/o di un titolo di studio, e come maturazione delle correlate competenze, a seconda della specifica tipologia di apprendistato concretamente realizzata. Si tratta, peraltro, di un interesse condiviso dal datore di lavoro, il quale investe nella formazione dell’apprendista e valuterà se confermarlo all’interno dell’organico aziendale a conclusione del percorso formativo,¹⁷⁰

A questo punto, tuttavia, si ritiene necessario concentrare l’attenzione sul fatto che l’apprendista, in corso di rapporto, prende parte attivamente ai processi reali di lavoro, non solo in affiancamento, ma anche, progressivamente e in modo sistematico, in autonomia, con la supervisione del tutor.

Tale coinvolgimento dell’apprendista non si risolve unicamente nell’essere parte integrante di un percorso finalizzato al conseguimento di obiettivi formativi specifici, ma assume nel contempo un ulteriore profilo di rilevanza sul piano funzionale, sintetizzabile, recuperando l’insegnamento di L. Mengoni, in termini di “collaborazione nell’impresa”: l’apprendista, infatti, è inserito nell’organizzazione d’impresa e svolge una prestazione lavorativa che – oltre a contribuire all’ampliamento dei margini di autonomia e responsabilità del soggetto in formazione, e allo sviluppo e consolidamento delle sue competenze – viene comunque indirizzata e concorre al perseguimento dello scopo produttivo dell’impresa.

Come si è cercato di argomentare, dunque, la funzione economico-individuale dell’apprendistato include tanto la formazione quanto la collaborazione dell’apprendista

¹⁶⁸ Ferri G.B., *Causa e tipo...*, op. cit., p. 388.

¹⁶⁹ Ivi, p.387. Il tentativo che segue vuole ricalcare l’operazione compiuta dal Ferri, il quale, posto che la funzione economico-sociale della compravendita si identifica nello scambio di cosa contro prezzo, indica come funzione economico-individuale del contratto, quale si rinviene nelle ipotesi più semplici e comuni, il definitivo trasferimento della proprietà di un determinato bene (se ne dà per scontata, considerato il valore esemplificativo della prospettazione, la positiva valutazione di meritevolezza).

¹⁷⁰ Tiraboschi M., *Definizione e tipologie*, op. cit., p. 181, sottolinea l’importanza della formazione dell’apprendista per l’impresa, “che investe in capitale umano accrescendo così la propria produttività e la qualità della forza lavoro di cui si avvale”. Similmente: Levi A., *Il contratto di apprendistato riformato...*, op. cit. (v. *supra*).

nell'impresa, e, seppure unitaria, conserva – secondo una terminologia tradizionale, adoperata sulla base di premesse teoriche diverse – un carattere complesso.

CONCLUSIONI

Le conclusioni non possono che essere coerenti con le premesse introduttive.

In queste ho espresso una sorta di dubbio circa il confronto e la difficoltà di integrazione tra i due approcci, metodi di analisi dell'istituto dell'apprendistato: quello giuridico-ordinamentale e quello pedagogico. Spero di essere riuscito a chiarire a chi legge.

È emerso, in corso di analisi, come tutte le manifestazioni, le espressioni, i fenomeni organizzativi di una società, in quanto corpo vivo, sono in continua modificazione, e perciò sono di difficile collocazione sistematica. Ma il mio sforzo, come tutte le opere di studio ed approfondimento, esprime la esigenza di ridurre a sistema, a definizione, l'apprendistato, sempre in termini di tentativo.

A questo riguardo mi permetto di affermare la centralità del dibattito, pedagogico prima che giuridico, sull'apprendistato, quale ricaduta della concezione del lavoro che incide sulle politiche inerenti al sistema di istruzione e formazione.

Il “filo di Arianna” dell'analisi è stato doppio, in quanto ho tratto i criteri di riflessione dagli studi costituzionali del Mortati e dalla lezione pedagogica di Bertagna.

Alla luce di questa doppia affluenza culturale mi permetto di concludere nel senso di considerare il lavoro come punto nodale, intersezione significativa delle questioni pedagogiche e giuridiche. Da qui la esigenza di ritenerlo quale fondamentale diritto-dovere di cittadinanza – per come emerge dalla lettura dei Principi fondamentali della Costituzione – che unifica il paradigma dignità-libertà-uguaglianza-solidarietà sotteso alla stessa Carta costituzionale ed affermato altresì nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.

Siffatta ipotesi di integrazione concettuale trova sintesi e sviluppo in un sistema educativo che superi l'impostazione separatista e gerarchica, così come evidenziata negli artt. 33, 34 e 35 della Costituzione italiana, fra istruzione (considerata storicamente come destinata alla “classe dirigente”) e formazione professionale (considerata rivolta ai soggetti socialmente svantaggiati o comunque “inadatti” agli studi), cultura generale e cultura professionale.

In attuazione del percorso assegnato, secondo i principi ed i parametri richiamati, ho proposto una riflessione sul tema dell'alternanza formativa in chiave giuridico-

ordinamentale e pedagogica, ed un'analisi dell'apprendistato per come evolutosi attraverso i diversi interventi normativi succedutisi nel corso del tempo.

L'idea cardine del mio sforzo va individuata nella ricostruzione, più volte affermata, dell'apprendistato nei suoi aspetti giuridici e formativi, in quanto proiezione di una riflessione sul lavoro e sulla formazione attraverso il lavoro quali elementi centrati sulla persona e sul suo sviluppo, e del rifiuto della concezione che riduce il lavoro e la formazione attraverso il lavoro a mere attività funzionali al sistema produttivo e di mercato: in tale contesto si è inserita la riflessione sulla causa giuridica del contratto di apprendistato, rispetto alla quale, pur a fronte dei diversi orientamenti dottrinali, si è inteso evidenziare l'indefettibile rilevanza della componente formativa.

Non può non rilevarsi come l'apprendistato sia stato oggetto di una generalizzata svalutazione sociale, e come la completa e necessaria definizione del quadro regolativo di riferimento abbia scontato notevoli carenze, soprattutto a fronte dell'inerzia di Regioni e parti sociali. Nonostante la recente normativa statale abbia inteso promuovere e valorizzare l'istituto, prevedendo, peraltro, disposizioni di carattere suppletivo per ovviare ad eventuali inerzie, si deve ribadire che la diffusione dell'apprendistato e la sua effettiva integrazione nel sistema di istruzione e formazione richiede quale presupposto indefettibile il superamento – a tutti i livelli – del pregiudizio culturale che postula la separazione e la inconciliabilità fra *otium e negotium*, teoria e pratica, studio e lavoro, cultura generale e cultura professionale, istituzioni formative e aziende. È indubbio che il superamento di tale pregiudizio debba tradursi in una effettiva collaborazione fra istituzioni formative e imprese, chiamate peraltro ad un non semplice riassetto organizzativo; in questo contesto, inoltre, assume assoluta rilevanza il tema di una adeguata formazione dei tutor, ai fini della garanzia del successo dei percorsi formativi. Nell'ottica di una auspicabile, completa valorizzazione dell'istituto che ponga al centro del dibattito il lavoro come momento fondamentale della formazione della persona, si ribadisce altresì la centralità dell'alternanza formativa e, al suo interno, dell'alternanza scuola lavoro quale metodologia di insegnamento e apprendimento che, nel favorire la continua circuitazione fra azione e riflessione critica su di essa, promuove lo sviluppo delle competenze personali del soggetto in formazione, contribuendo in modo significativo alla definizione del suo progetto di vita.

BIBLIOGRAFIA

- Alessandrini G. (a cura di), *Apprendistato, competenze e prospettive di occupabilità*, Lecce-Rovato, Pensa MultiMedia, 2014
- Ardau G., *Manuale di diritto del lavoro*, II, Milano, Giuffrè, 1972
- Balandi G. G., *Formazione e contratto di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2007, p. 135 e ss.
- Bernardi S., *Sul potere del datore di lavoro di risolvere il rapporto al termine del periodo di apprendistato*, *Riv. It. dir. lav.*, 1984, II, p. 199 ss.
- Bertagna G., *Saperi disciplinari e competenze*, in *Studium Educationis*, 2010, vol. 3, n. 2, p. 5 e ss.
- Bertagna G., *Apprendistato e formazione in impresa*, in Tiraboschi M. (a cura di), *Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Giuffrè, Milano, 2011, p. 105 e ss.
- Bertagna G., *Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale. Impianto e significato*, in Tiraboschi M. (a cura di), *Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Milano, Giuffrè, 2011, p. 305 e ss.
- Bertagna G., Casano L., Tiraboschi M., *Apprendimento permanente e certificazione delle competenze*, in Magnani M., Tiraboschi M. (a cura di), *La nuova riforma del lavoro - Commentario alla legge n. 92/2012*, Milano, Giuffrè, 2012, p. 392 e ss.
- Bertagna G., *Condizioni pedagogiche per non dimezzare il significato dell'alternanza formativa e dell'alternanza scuola lavoro*, in *Rivista Formazione Lavoro Persona*, 2016, anno VI, n. 18, p. 117 e ss., consultabile su www.cqiarivista.eu
- Bertagna G., *Dall'educazione alla pedagogia: avvio al lessico pedagogico e alla teoria dell'educazione*, Brescia, La Scuola, 2010
- Bertagna G., *Dietro una riforma. Quadri e problemi pedagogici dalla riforma Moratti (2001-2006) al «cacciavite» di Fioroni*, Soveria Mannelli, Rubbettino, 2009
- Bertagna G., *L'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione*, in *Diritto delle Relazioni industriali*, 2009, n. 4, p. 957 e ss.
- Bertagna G., *La Costituzione e il diritto dovere al lavoro. Una rilettura in prospettiva formativa*, in *Studium Educationis*, 2017, n.1, p. 129 e ss.
- Bertagna G., *Lavoro e formazione dei giovani*, Brescia, La Scuola, 2011
- Bertagna G., *Pensiero manuale. La scommessa di un sistema educativo di istruzione e di formazione di pari dignità*, Soveria Mannelli, Rubbettino, 2006
- Bertagna G., *Scuola e lavoro tra formazione e impresa. Nodi critici e (im?)possibili soluzioni*, in Id. (a cura di), *Fare Laboratorio. Scenari culturali ed esperienze di ricerca nelle scuole del secondo ciclo*, Brescia, La Scuola, 2012, p. 9 e ss.
- Betti E., *Teoria generale del negozio giuridico* (1943), *Ristampa corretta della II edizione*, Napoli, Edizioni Scientifiche Italiane, 1994

- Betti E., voce *Causa del negozio giuridico*, in *Novissimo Digesto italiano*, III, Torino, UTET, 1959
- Biagi M., Tiraboschi M., *Istituzioni di diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2007
- Bianca C.M., *Diritto civile. Vol. 3: Il contratto*, Milano, Giuffrè, 1987
- Buratti U., *Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale. Quadro regolatorio*, in Tiraboschi M. (a cura di), *Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Milano, Giuffrè, 2011, p. 322 e ss.
- Buratti U., Petruzzo L., Tiraboschi M., Tolve G., *Apprendistato alla tedesca: alcuni (timidi) passi di avvicinamento?*, in *Jobs Act: il cantiere aperto delle riforme del lavoro. Primo commento al d.l. 20 marzo 2014, n. 34 convertito, con modificazioni, in l. 16 maggio 2014, n. 78*, ADAPT e-Book series, 2014, n. 25, p. 49 e ss.
- Buratti U., Tiraboschi M., *Apprendistato: cosa ci suggerisce l'Europa e cosa invece fa l'Italia*, in Buratti U., Piovesan C., Tiraboschi M., *Apprendistato: quadro comparato e buone prassi*, ADAPT e-Book series, 2014, n. 24, p. 1 e ss.
- Carabelli U., *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 5/2003
- Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T., *Diritto del lavoro, vol. 2, Il rapporto di lavoro subordinato*, Torino, UTET, 2016
- Carinci F., *E tu lavorerai come apprendista (L'apprendistato da contratto "speciale" a contratto "quasi-unico")*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 145/2012
- Cariota Ferrara L., *Il negozio giuridico nel diritto privato italiano (1949)*, Napoli, Morano, [s.d.]
- Carminati E., Tiraboschi M., *Il paradosso della clausola legale di stabilizzazione degli apprendisti*, in *Bollettinoadapt.it, Annuario del lavoro 2012*, ADAPT University Press, 2012, p. 277 e ss.
- Caruso B., *La destrutturazione del concetto di occupabilità: sette diversi significati*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2007, pp. 100-104
- Caruso B., *Occupabilità, formazione e "capability" nei modelli giuridici di regolazione dei mercati del lavoro*, in *Giornale dir. lav. e rel. ind.*, 2007, p. 1 e ss.
- Casano L., Petruzzo L., *Apprendistato professionalizzante tra false semplificazioni e ripetizioni*, in Tiraboschi M. (a cura di), *Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale. Primo commento al decreto legge 28 giugno 2013, n. 76*, ADAPT e-Book series, 2013, n. 10, p. 357 e ss.
- Cataudella A., *Spunti sulla tipologia dei rapporti di lavoro*, in *Dir. lav.*, 1983, I, p. 77 e ss.
- Cedefop, *European Guidelines for validating non-formal and informal learning*, 2009, consultabile su www.cedefop.europa.eu
- Cedefop, *Terminology of European education and training policy. A selection of 100 key terms*, Lussemburgo, 2008
- Ciucciovino S., *Apprendimento e tutela del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2013

Ciucciiovino S., *Il nuovo apprendistato dopo la legge di riforma del mercato del lavoro del 2012*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, 4, p. 695 e ss.

Commissione delle Comunità Europee, *Libro bianco su Istruzione e Formazione. Insegnare e apprendere - Verso la società conoscitiva*, 1995

Commissione di studio e di indirizzo sul futuro della formazione in Italia, *Rapporto sul futuro della Formazione in Italia*, 2009, consultabile su bancadati.italialavoro.it

Commissione europea, *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors*, 2013, reperibile attraverso il link ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11348&langId=en

Commissione europea, *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union. Final Report*, 2012, reperibile attraverso il link ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7717&langId=en

Commissione Europea, *Crescita, competitività, occupazione - Le sfide e le vie da percorrere per entrare nel XXI secolo. Libro bianco*, 1993

Consiglio europeo straordinario sull'occupazione, *Conclusioni della Presidenza*, Lussemburgo, 1997

D'Agostino S., *La ricerca dell'integrazione fra università e imprese: l'esperienza sperimentale dell'apprendistato alto*, ISFOL, Roma, 2010, consultabile all'indirizzo <http://bw5.cineca.it/inapp>

D'Antona M., *Contrattazione collettiva e autonomia individuale nei rapporti di lavoro atipici*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1990, p. 529 e ss., ora in *Opere*, I, Giuffrè, Milano, 2000, p. 75 e ss.

D'Onghia M., *Il testo unico sull'apprendistato*, in *RGL*, 2012, p. 211 e ss.

Damásio A., *L'errore di Cartesio* (1994), Milano, Adelphi, 1995

De Fazio G., *I nuovi contratti di lavoro formativi: aspettative e speranze di un nuovo mercato del lavoro*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2004, p. 683 e ss.

De Luca C., *La cittadinanza attiva solidale come competenza promossa dalla valutazione per una scuola inclusiva e democratica*, in *Rivista Scuola IaD*, 9/10, 2014/2015, consultabile su http://rivista.scuolaiad.it/wp-content/uploads/rivista_9-10_deluca.pdf

De Luca C., Spadafora G., *Per una pedagogia dei diritti*, Cosenza, Form@zione, 2013

Di Majo A., voce *Causa del negozio giuridico*, in *Enciclopedia giuridica*, VI, Roma, 1988

E. Carminati, *La disciplina dell'apprendistato professionalizzante dopo la sentenza della Corte costituzionale n. 176 del 2010 (nota a C. cost. 10/14 maggio 2010, n. 176)*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2010, n. 2, p. 448 e ss.

Facello S., Papa D., *Disciplina generale dell'apprendistato: il trattamento economico e normativo*, in Tiraboschi M. (a cura di), *Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Milano, Giuffrè, 2011, p. 187 e ss.

Fagnoni S., Varesi P.A., *Apprendistato: il nuovo quadro normativo dopo il Testo Unico ed i più recenti interventi legislativi*, in *Dir. Rel. ind.*, 2015, 1, p. 155 e ss.

- Ferri G.B., *Ancora in tema di meritevolezza dell'interesse*, in Id., *Saggi di diritto civile*, Rimini, Maggioli, 1984, p. 238 ss.
- Ferri G.B., *Causa e tipo nella teoria del negozio giuridico*, Milano, Giuffrè, 1966
- Ferri G.B., *Operazioni negoziali «complesse» e la causa come funzione economico-individuale del negozio giuridico*, *Diritto e giurisprudenza*, 2008, 3, p. 317 e ss.
- Ferri G.B., voce *Negozio giuridico*, in *Digesto delle discipline privatistiche, sez. civ.*, XII, Torino, 1995
- Galantino L., *Lavoro atipico, formazione professionale e tutela dinamica della professionalità del lavoratore*, in *DRI*, 3, 1998, p. 317 e ss.
- Garofalo D., *L'apprendistato nel decreto legislativo n. 81/2015 (artt. 41-47)*, in Carinci F. (a cura di), *Commento al d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, ADAPT e-Book series, 2015, n. 48, p. 241 e ss.
- Garofalo D., *L'apprendistato*, in Vallebona A. (a cura di), *I contratti di lavoro*, II, Torino, UTET giuridica, 2009, p.1505 e ss.
- Giorgianni M., voce *Causa del negozio giuridico (dir. priv.)*, in *Enciclopedia del Diritto*, VI, Milano, 1960
- Hippach-Schneider U., Huismann H., *Germany. VET in Europe -2016 Country Report*, Federal Institute for Vocational Education and Training, 2017, consultabile su www.cedefop.europa.eu
- ISFOL, *Monitoraggio sull'apprendistato. XII Rapporto*, 2011, consultabile su <http://sbnlo2.cilea.it/bw5ne2/Opac.aspx?WEB=INAP&SRC=SADV>
- ISFOL, *XV Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato*, 2015, consultabile su bw5.cineca.it/inapp/
- ISFOL, *XVI Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato*, 2016, consultabile su bw5.cineca.it/inapp/
- Levi A., *Il contratto di apprendistato riformato, tra finalità occupazionali ed esigenze formative*, in *Riv. it. dir. lav.*, 3, 2013, p. 577 ss.
- Loy G., *Riflessioni su specialità, tipo e sottotipo nel lavoro subordinato*, in Pedrazzoli M. (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Il Mulino, Bologna, 1989, p. 51 e ss.
- Loy G., voce *Apprendistato*, in *Digesto delle discipline privatistiche, sez. comm.*, IV, Torino, 1987
- Luciani V., *La riforma dell'apprendistato: rapporto con il contratto a tutele crescenti e "riordino" delle fonti di regolazione*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT – 301/2016
- Magnani M., *Diritto dei contratti di lavoro*, Milano, Giuffrè, 2009
- Magrini S., voce *Lavoro (contratto individuale di)*, in *Enc. dir.*, XXIII, Milano, Giuffrè, 1973
- Massagli E., *Alternanza formativa e apprendistato in Italia e in Europa (ed. digitale)*, Roma, Studium, 2016

- Mengoni L., *Contratto di lavoro e impresa* (1971), in Id., *Il contratto di lavoro*, a cura di Mario Napoli, Milano, Vita e Pensiero, 2004, p. 3 e ss.
- Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ISFOL, INPS, *Monitoraggio sull'apprendistato. XIV Rapporto*, 2013, consultabile all'indirizzo <http://bw5.cineca.it/inapp>
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia. Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità*, Roma, 2001, consultabile su <http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2014/03/librobianco.pdf>
- Mortati C., *Il lavoro nella Costituzione*, in *Il diritto del lavoro*, 1954, I, pp. 149-212, ora in Gaeta L. (a cura di), *Costantino Mortati e "Il lavoro nella Costituzione": una rilettura*, Milano, Giuffrè, 2005, pp. 7-102
- Mulè P., *Introduzione*, in Id. (a cura di), *Formazione, apprendistato e lavoro in Sicilia. Modelli e pratiche per la promozione ecologica dello spazio sociale: città e territorio*, Santarcangelo di Romagna, Maggioli Editore, 2017, p. 9 e ss.
- Papa D., *Sanzioni*, in Tiraboschi M. (a cura di), *Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Milano, Giuffrè, 2011, p. 473 e ss.
- Ponte F.V., *Il mercato del lavoro tra flessibilità in entrata e in uscita*, Napoli, ESI, 2013
- Presidenza del Consiglio dei Ministri, *Patto per il lavoro*, 24 settembre 1996
- Pugliatti S., *Precisazioni in tema di causa del negozio giuridico* (1947), in *Diritto civile. Metodo - Teoria - Pratica. Saggi*, Milano, Giuffrè, 1951
- Relazione del Ministro Guardasigilli Grandi al Codice Civile del 1942*, <http://www.consiglionazionaleforense.it/web/cnf/collana-studi-storici-e-giuridici>
- Relazione illustrativa allegata allo Schema di decreto legislativo recante Testo unico dell'apprendistato*, consultabile su [www.camera.it \(http://leg16.camera.it/682?atto=385&tipoAtto=Atto&leg=16&tab=2#inizio\)](http://leg16.camera.it/682?atto=385&tipoAtto=Atto&leg=16&tab=2#inizio)
- Riva Sanseverino L., *Diritto del Lavoro, Ristampa dell'XI edizione con appendice di aggiornamento*, Padova, Cedam, 1976
- Rolli R., *Causa in astratto e causa in concreto*, Padova, Cedam, 2008
- Romagnoli U., *Il principio d'uguaglianza sostanziale*, in Branca G. (a cura di), *Commentario della Costituzione, Principi fondamentali*, Bologna, Zanichelli - Roma, Il Foro Italiano, 1975, p. 162 e ss.
- Romagnoli U., *Luigi Mengoni, precettore dialogante*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2006, 2, p. 397 e ss.
- Romano I.V., *Nuovo apprendistato: forma scritta e profili sanzionatori*, in *Guida al Lavoro*, 2011, n. 43, p. 27 e ss.
- Roncagli P., *Analisi dei processi di lavoro e progettazione di esperienze in alternanza*, in Bertagna G. (a cura di), *Fare Laboratorio. Scenari culturali ed esperienze di ricerca nelle scuole del secondo ciclo*, Brescia, La Scuola, 2012, p. 239 e ss.
- Roppo V., *Causa concreta: una storia di successo? Dialogo (non reticente, né compiacente) con la giurisprudenza di legittimità e di merito*, in *Rivista di diritto civile*, 2013, 4, p. 957 e ss.

- Rustico L., Tiraboschi M., *Standard professionali e standard formativi*, in Tiraboschi M. (a cura di), *Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Milano, Giuffrè, 2011, p. 423 e ss.
- Sala Chiri M., *Il Tirocinio*, Milano, Giuffrè, 1992
- Sandrone G., voce *Competenza*, in Bertagna G. e Triani P. (a cura di), *Dizionario di didattica*, Brescia, La Scuola, 2013, p. 81 e ss.
- Santoro Passarelli F., *Dottrine generali del diritto civile* (1944), VI ed., Napoli, Jovene, 1959
- Santoro Passarelli F., *Nozioni di diritto del lavoro, Dodicesima edizione*, Napoli, Jovene, 1960
- Serrani L., *Apprendistato e bilateralità*, in Tiraboschi M. (a cura di), *Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Milano, Giuffrè, 2011, p. 515 e ss.
- Spadafora G., *L'educazione per la democrazia. Studi su John Dewey*, Roma, Anicia, 2015
- Spadafora G., *La pedagogia. Questioni di epistemologia*, Roma, Anicia, 2015
- Spattini S., *L'apprendistato per la riqualificazione di lavoratori in mobilità*, in Tiraboschi M. (a cura di), *Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Milano, Giuffrè, 2011, p. 485 e ss.
- Speciale V., *Il lavoro subordinato tra rapporti speciali, contratti "atipici" e possibili riforme*, in *WP C.S.D.L.E.. "Massimo D'Antona" .IT - 51/2007*
- Suppiej L., voce *Apprendista*, in *Enc. Dir.*, II, 1958
- Tiraboschi M., *Apprendistato di alta formazione e ricerca. Impianto e quadro regolatorio*, in Id. (a cura di), *Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Milano, Giuffrè, 2011, p. 367 e ss.
- Tiraboschi M., *Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere. Impianto e quadro regolatorio*, in Id. (a cura di), *Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Milano, Giuffrè, 2011, p. 333 e ss.
- Tiraboschi M., *Apprendistato, un rilancio di facciata*, in Id. (a cura di), *Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale. Primo commento al decreto legge 28 giugno 2013, n. 76*, ADAPT e-Book series, 2013, n. 10, p. 348 e ss.
- Tiraboschi M., *Apprendistato: una semplificazione di facciata*, in Id. (a cura di), *Jobs Act: il cantiere aperto delle riforme del lavoro. Primo commento al d.l. 20 marzo 2014, n. 34 convertito, con modificazioni, in l. 16 maggio 2014, n. 78*, ADAPT e-Book series, 2014, n. 25, p. 33 e ss.
- Tiraboschi M., *Certificazione delle competenze: un castello di carta*, in Buratti U., Casano L., Petruzzo L. (a cura di), *Certificazione delle competenze. Prime riflessioni sul decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13*, ADAPT e-Book series, 2013, n. 6, p. 1 e ss.
- Tiraboschi M., *Definizione e tipologie*, in Id. (a cura di), *Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Milano, Giuffrè, 2011, p. 177 ss.

Tiraboschi M., *Il contratto a tutele crescenti: spazi di applicabilità in caso di apprendistato e somministrazione di lavoro*, in Carinci F., Tiraboschi M. (a cura di), *I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni*, ADAPT e-Book series, 2015, n. 37, p. 107 e ss.

Tiraboschi M., *Il contratto di apprendistato dalla legge delega n. 247/2007 al d.lgs. 167/2011 e successive modifiche*, in Fiorillo L., Perulli A. (a cura di), *Rapporto individuale e processo del lavoro, Vol. II*, Torino, Giappichelli, 2014, p. 177 e ss.

Tiraboschi M., *Ragioni e impianto di una riforma*, in Id. (a cura di), *Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Milano, Giuffrè, 2011, p. 3 e ss.

Tiraboschi M., *Rilancio dell'apprendistato e somministrazione di lavoro*, in Id. (a cura di), *Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Milano, Giuffrè, 2011, p. 278 e ss.

Tiraboschi M., *Validazione degli apprendimenti e certificazione delle competenze per il mercato del lavoro*, in Buratti U., Casano L., Petruzzo L. (a cura di), *Certificazione delle competenze. Prime riflessioni sul decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13*, ADAPT e-Book series, 2013, n. 6, p. 18 e ss.

Tuttobene M., *Imprese multilocalizzate*, in Tiraboschi M. (a cura di), *Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Milano, Giuffrè, 2011, p. 532 e ss.

Vallebona A., *La nullità dei contratti di lavoro "atipici"*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2, 2005, p. 527 e ss.

Varesi P.A., *I contratti di lavoro con finalità formative*, Milano, F. Angeli, 2001

Varesi P.A., *Testo unico dell'apprendistato: note sui profili formativi*, in *Dir. Rel. ind.*, 2011, 4, p. 1013 e ss.

Varesi P.A., voce *Formazione Professionale*, II) *Diritto del lavoro*, in *Enciclopedia giuridica* Treccani, vol. VI, 2009, p. 5

Xodo C., *Capitani di se stessi: l'educazione come costruzione di identità personale*, Brescia, La Scuola, 2003