

Università degli Studi di Bergamo

Scuola di Dottorato in
“Formazione della persona e diritto del mercato del lavoro”
- Ciclo XXV -

**IL RUOLO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI
NELLA COSTRUZIONE DEI SISTEMI DELL'APPRENDISTATO**

Candidata: Enrica Carminati
Tutor scientifico: Prof. Michele Tiraboschi

IL RUOLO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI
NELLA COSTRUZIONE DEI SISTEMI DELL'APPRENDISTATO

INDICE

Capitolo I

**IL RUOLO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI NELLA COSTRUZIONE
DEI SISTEMI DELL'APPRENDISTATO**

1. Premessa	1
2. La valorizzazione delle relazioni industriali: il percorso.	2
2.1. (segue) Le ragioni	7
2.2. (segue) Il nuovo assetto.	11
2.3. (segue) Gli obiettivi e le aspettative	14
3. I primi risultati e le prospettive evolutive (cenni).	16

Capitolo II

LA DISCIPLINA GENERALE DEL CONTRATTO

1. Il rinvio alle parti sociali	19
2. I limiti contrattuali all'assunzione di apprendisti	31
2.1. I limiti numerici	34
2.2. Le clausole di stabilizzazione	36
3. L'assunzione di apprendisti.	44
3.1. Il contratto	45
3.2. Il piano formativo individuale	50
4. Il patto di prova	57
5. La durata del contratto	59
5.1. La proroga	61
6. Gli aspetti formativi (comuni).	65
6.1. Il tutor o referente aziendale	66
6.2. Il riconoscimento della qualifica e la registrazione della formazione	72
6.3. Il coinvolgimento dei fondi interprofessionali	76
7. Il trattamento economico	79
8. Il recesso	86

IL RUOLO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI
NELLA COSTRUZIONE DEI SISTEMI DELL'APPRENDISTATO

Capitolo III

**L'APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA
PROFESSIONALE**

1. Il ruolo delle relazioni industriali	90
1.1. L'influenza sulle regolamentazioni regionali	96
2. Le discipline contrattuali	98
2.1. Il caso della regione Piemonte	103
2.2. Il caso della provincia di Bolzano	105

Capitolo IV

**L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
O CONTRATTO DI MESTIERE**

1. Il ruolo delle relazioni industriali	108
2. Le discipline contrattuali	112
2.1. La durata della fase formativa	116
2.2. La formazione professionalizzante e di mestiere	120
2.3. Il parere di conformità degli enti bilaterali	126

Capitolo V

L'APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA

1. Il ruolo delle relazioni industriali	134
1.1. L'ipotesi di assenza delle regolamentazioni regionali	139
2. Le discipline contrattuali	140
<i>Literature review</i>	145

Capitolo I

IL RUOLO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI NELLA COSTRUZIONE DEI SISTEMI DELL'APPRENDISTATO

SOMMARIO: 1. Premessa – 2. La valorizzazione delle relazioni industriali: il percorso – 2.1. (segue) Le ragioni – 2.2. (segue) Il nuovo assetto – 2.3 (segue) Gli obiettivi e le aspettative – 3. I primi risultati e le prospettive evolutive (cenni)

1. Premessa

Il decreto legislativo n. 167/2011, c.d. Testo unico dell'apprendistato, nel riformare la disciplina di tale importante strumento di transizione dal mondo della scuola a quello del lavoro, interviene profondamente sul precedente assetto di competenze, ridefinendo gli equilibri tra Stato, regioni e parti sociali. Il risultato che emerge chiaramente dalla lettura del testo di legge è una significativa valorizzazione, oltre che responsabilizzazione, delle relazioni industriali, fino a tale momento tendenzialmente assegnatarie di funzioni secondarie o comunque sussidiarie rispetto al soggetto regionale.

Nei capitoli che seguono si darà conto nel dettaglio di tutte le novità in tal senso introdotte dal Testo unico del 2011, con riferimento tanto alla disciplina generale del contratto di apprendistato, quanto alla regolamentazione delle singole articolazioni tipologiche ammesse dal Legislatore. In questa sede, invece, interessa svolgere delle considerazioni generali e di sistema circa tre aspetti: le ragioni che hanno indotto gli attori sociali a

concertare il nuovo assetto di regole e competenze, la relativa sostenibilità e gli esiti attesi, nonché, infine, i primi risultati desumibili dall'analisi degli accordi sindacali fino ad ora intervenuti per recepire il decreto legislativo n. 167/2011. L'obiettivo ultimo della presente trattazione è infatti, alla luce della raccolta sistematica e dello studio dei suddetti accordi, quello di indagare e riflettere circa la reale capacità – *rectius* la volontà – delle relazioni industriali di investire effettivamente sul contratto di apprendistato, tramite la costruzione di validi sistemi settoriali volti a rendere l'istituto funzionale rispetto alle concrete caratteristiche e ai fabbisogni del tessuto produttivo che vi opera. In altri termini, il presente lavoro, considerato nel suo complesso, vuole verificare, punto per punto, se e come le relazioni industriali siano state in grado di cogliere la grande sfida e al contempo l'importante opportunità di fare davvero del contratto di apprendistato la principale e più efficace via di accesso dei giovani al mondo del lavoro.

2. La valorizzazione delle relazioni industriali: il percorso

Giova premettere, innanzitutto, che l'importanza e per certi versi la necessità di valorizzare maggiormente il ruolo delle parti sociali nel processo di regolamentazione e implementazione del contratto di apprendistato non è stata un'originale intuizione del Legislatore del 2011, quanto piuttosto l'esito di un graduale processo, avviato già a partire dal 2003 con la riforma Biagi del mercato del lavoro, che ha visto poi negli ultimi anni una significativa accelerazione.

Almeno quattro, in estrema sintesi e per grandi tratti, i precedenti passaggi. Punto di partenza, come già accennato, è il decreto legislativo n. 276/2003 che, nel riscrivere agli articoli da 47 a 52 la disciplina del contratto di apprendistato, attribuisce un ruolo centrale alle regioni – in coerenza con l'art. 117 della Costituzione che include nelle materie di competenza esclusiva di tali soggetti l'istruzione e la formazione professionale – individuando di volta in

volta gli specifici e determinati ambiti in cui può realizzarsi l'intervento, seppur limitato, della contrattazione collettiva. L'auspicato decollo di tale "nuovo" apprendistato, ispirato alle migliori esperienze europee, non avviene, per molteplici ragioni di cui in questa sede non si dirà, tra cui certamente il diffuso disinteresse delle regioni che in molti casi tardano a dare o addirittura non danno seguito alle previsioni del c.d. decreto Biagi. Al fine di rendere accessibile su tutto il territorio nazionale almeno la tipologia professionalizzante, il Legislatore interviene una prima volta nel 2005 ⁽¹⁾ introducendo nell'art. 49 del decreto legislativo n. 276/2003 il comma 5 *bis*, il quale ammette che, in assenza delle regolamentazioni regionali e in via sussidiaria e cedevole rispetto a queste, la definizione e la disciplina dei profili formativi per l'apprendistato professionalizzante sia rimessa alla contrattazione collettiva nazionale di settore. Tale apertura, che certo valorizza le relazioni industriali ed enfatizza il ruolo propulsore che queste possono esercitare, non si è tuttavia dimostrata particolarmente incisiva ed efficace: anche laddove infatti i Ccnl siano intervenuti, la permanente insufficienza, o comunque l'inadeguatezza, dell'offerta formativa regionale ha impedito in concreto l'attuazione della fattispecie. Per superare il conseguente stallo, il Legislatore ha nel 2008 ⁽²⁾ ulteriormente introdotto, sempre nell'ambito dell'art. 49, il comma 5 *ter*, che ammette e legittima, per le ipotesi di formazione esclusivamente aziendale, il cosiddetto "doppio canale", ossia un canale interamente governato dalla contrattazione collettiva, non più sussidiario e cedevole rispetto a quello pubblico regionale, ma ad esso del tutto parallelo e alternativo ⁽³⁾. Opportunità prontamente

⁽¹⁾ Per il tramite dell'art. 23, comma 2, del decreto legge n. 35/2005, convertito in legge n. 80/2005.

⁽²⁾ Per il tramite dell'art. 23 del decreto legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008.

⁽³⁾ Più nel dettaglio il comma 5 *ter* (nella versione originaria) prevede che in caso di formazione esclusivamente aziendale non opera quanto previsto dal comma 5 dell'art. 49 del decreto legislativo n. 276/2003 e la disciplina dei profili formativi è

recepita da diversi settori o comparti, tra cui il Commercio, le Piccole e Medie Imprese e le Cooperative. Le successive vicende sono note: su istanza di otto regioni ⁽⁴⁾, che hanno denunciato la menomazione delle proprie competenze legislative in materia di formazione professionale, la Corte Costituzionale – a dire il vero in parte contraddicendo il precedente orientato espresso nella pronuncia n. 50/2005 ⁽⁵⁾ – ha bocciato con sentenza n. 176/2010 il “doppio canale” e quindi segnato la brusca fine delle prime esperienze avviate.

E' nello stesso anno tuttavia, il 2010, che avviene in concreto la svolta che determina il superamento del modello “regioni-centrico” e la costruzione delle fondamenta del Testo unico dell'apprendistato. Due, in particolare, gli eventi che incidono in tal senso. Da un lato, innanzitutto, la firma tra Governo, regioni e parti sociali di due importanti intese – il 17 febbraio le *Linee guida per la formazione nel 2010* e il successivo 27 ottobre l'*Intesa per il rilancio del contratto di apprendistato* – in cui gli attori sociali condividono, senza eccezioni, l'urgenza di avviare interventi a sostegno e tutela dell'occupazione giovanile. Interventi, che, in concreto, si devono tradurre nella riforma della disciplina e nel rilancio del contratto di apprendistato quale principale canale d'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, così da superare le criticità negli anni emerse e consentire allo strumento di esprimere le grandi potenzialità rimaste latenti. Ciò, espressamente, tramite «un maggiore coinvolgimento delle parti sociali e della bilateralità». Dall'altro, la riattivazione da

rimessa integralmente ai contratti collettivi. In particolare, i contratti collettivi 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.

⁽⁴⁾ Emilia Romagna, Liguria, Toscana, Basilicata, Piemonte, Marche, Puglia e Lazio.

⁽⁵⁾ Nella sentenza n. 50/2005 la Corte Costituzionale aveva affermato che la formazione aziendale rientra nel sinallagma contrattuale e dunque nelle competenze dello Stato in materia di ordinamento civile.

parte del c.d. Collegato Lavoro – legge n. 183/2010 – ⁽⁶⁾ della delega, scaduta e non attuata, disposta dalla legge n. 247/2007 ⁽⁷⁾ per la riforma della disciplina del contratto di apprendistato. Accanto ai descritti tentativi di intervenire sull'impianto del c.d. decreto Biagi, già dal 2007 era emersa infatti la necessità di una più radicale e organica riforma dell'istituto, che tuttavia non aveva trovato seguito a causa, principalmente, della caduta dell'allora Governo. Il c.d. Collegato Lavoro, nel rivitalizzare la delega del 2007, richiama espressamente sia i principi direttivi allora formalizzati per l'esercizio della stessa, tra cui, ai fini del tema in esame, spicca quello che prevede il «rafforzamento del ruolo della contrattazione collettiva nel quadro del perfezionamento della disciplina legale della materia» ⁽⁸⁾, sia l'iter preventivato e da seguire per l'approvazione del decreto legislativo, che richiede una «previa intesa con le regioni e le parti sociali».

In tempi sorprendentemente rapidi per il sistema italiano, il 25 ottobre 2011 è così entrato in vigore il decreto legislativo n.

⁽⁶⁾ Nello specifico è l'art. 46, comma 1, della legge n. 183/2010 a riattivare la delega del 2007 prevedendo un nuovo termine di ventiquattro mesi per la sua attuazione.

⁽⁷⁾ Nella legge n. 247/2007 sono confluite le disposizioni formalizzate nel c.d. Protocollo Welfare del 23 luglio 2007, accordo con cui Governo e parti sociali hanno, tra l'altro, condiviso la necessità di intervenire sul contratto di apprendistato per risolvere quell'«inestricabile intreccio tra competenze dello Stato (in parte rinviate alla contrattazione collettiva) e competenze delle Regioni in materia», che non poco ha inciso sul rilancio dell'istituto avviato solo pochi anni prima con la riforma Biagi del mercato del lavoro. A disporre la delega di cui si tratta, in modo particolare, è l'art. 1, comma 30 della legge n. 247/2007, che, al successivo comma 33, formalizza i relativi principi direttivi.

⁽⁸⁾ Gli altri sono i seguenti: 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; adozione di misure volte ad assicurare il corretto utilizzo dei contratti di apprendistato e, con preciso riferimento alla tipologia 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.

167/2011 che ha dato seguito alla delega e pienamente recepito le indicazioni di cui si è detto.

Focus: l'iter legislativo del Testo unico dell'apprendistato

Il Consiglio dei Ministri ha dato attuazione alla delega di cui alla legge n. 247/2007, rivitalizzata dal c.d. Collegato Lavoro, approvando, il 5 maggio 2011, una bozza di decreto legislativo per la riforma dell'apprendistato da sottoporre a regioni (e province autonome) e parti sociali e, successivamente, alle competenti Commissioni parlamentari. In tempi rapidissimi la Conferenza Stato-Regioni ha esaminato ed emendato tale bozza e ha licenziato il 7 luglio un testo ampiamente condiviso e frutto di un giusto compromesso tra l'esigenza di salvaguardare il ruolo delle regioni, protagoniste in materia di formazione professionale, e quelle di valorizzare la contrattazione collettiva e di garantire un'immediata e uniforme attuazione dell'istituto su tutto il territorio nazionale. Quattro giorni dopo, l'11 luglio, è stata la volta delle parti sociali che hanno raggiunto con il Governo un'intesa, sottoscritta da tutte le associazioni sindacali e della quasi totalità delle associazioni datoriali, in cui hanno dichiarato espressamente di condividere i contenuti essenziali della riforma, oltre ad assumere il preciso impegno di avviare il confronto in materia di tirocini formativi e di orientamento e per la definizione di un avviso comune per la revisione dell'istituto delle collaborazioni a progetto in sostanziale monocommittenza.

La bozza di Testo unico approvata dalla Conferenza Stato-Regioni, avvallata dalle parti sociali e ricevuta anche la necessaria "bollinatura" da parte del Ministero dell'Economia e delle finanze, è così passata all'esame delle competenti Commissioni parlamentari – XI^a Commissione permanente del Senato della Repubblica e XI^a Commissione della Camera dei Deputati – che il 27 luglio 2011 hanno espresso parere favorevole. Significativo, ai fini del tema in esame, è il passaggio del parere reso dalla XI^a Commissione della Camera, ove precisa che ha valutato positivamente la circostanza che «[...] il Governo, nella predisposizione del nuovo testo unico in materia di apprendistato, si sia attenuto al metodo della leale collaborazione con le regioni e della piena valorizzazione del negoziato con le parti sociali, come previsto anche nella legge di delegazione, acquisendo sulla definizione di regole condivise l'intesa con tutte le regioni e con una qualificata rappresentanza di organizzazioni imprenditoriali nonché delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative [...]» e, ulteriormente, ove manifesta la precisa esigenza «[...] di valorizzare le "buone pratiche" compiute nella contrattazione collettiva e per iniziativa delle regioni e delle province autonome [...]».

Altrettanto importanti sono i suggerimenti formulati dalla XI^a Commissione permanente del Senato che, nell'esprimere approvazione per il corpo della riforma, manifesta la necessità di «[...] garantire una configurazione dinamica alla mappatura dei profili professionali, così da mantenere fertile e vivace la relazione fra il concreto dispiegamento organizzativo del mondo del lavoro e il contesto normativo funzionale a favorire lo sviluppo occupazionale [...]».

L'iter legislativo, scandito in tempi rapidissimi e senza arresti, si è così concluso definitivamente il 28 luglio con l'approvazione in Consiglio dei Ministri del Testo unico dell'apprendistato, pubblicato in Gazzetta Ufficiale come Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, entrato ufficialmente in vigore il 25 ottobre 2011.

2.1. (segue) Le ragioni

Alla luce della ricostruzione effettuata, seppur per sommi capi, non ci si può esimere dall'interrogarsi circa le ragioni che hanno in concreto determinato e reso possibile il radicale cambio di paradigma, ossia su cosa abbia convinto gli attori sociali, tra questi principalmente le regioni che nel 2008 hanno adito la Corte Costituzionale lamentando la lesione della propria sfera di competenza, a concertare a distanza di breve tempo una disciplina che, come si dirà in sintesi nel paragrafo che segue e diffusamente nei capitoli successivi, pone al centro le relazioni industriali e che, a parere di chi scrive, realizza sì quella «leale collaborazione» teorizzata dalla stessa Corte Costituzionale nella storica sentenza n. 50/2005.

La prima, ovvia tanto quanto fondamentale, risiede nella presa di coscienza del fallimento del sistema esclusivamente o quasi esclusivamente “regioni-centrico”. Al di là infatti di ogni legittima considerazione in merito alla necessità di rispettare le attribuzioni costituzionali di competenze, le regioni si sono dimostrate per larga parte incapaci di gestire il “pacchetto” apprendistato. La tipologia

scuola, il c.d. apprendistato di primo livello, non è mai partita ⁽⁹⁾. Quella di alta formazione è stata oggetto di limitate – sia in termini di numeri che di tempo – sperimentazioni ⁽¹⁰⁾, avviate solo in alcune regioni del nord e grazie allo stanziamento di finanziamenti del Fondo Sociale Europeo. L'apprendistato professionalizzante, invece, è stato attuato a macchia d'olio sul territorio nazionale, tramite regolamentazioni regionali estremamente diversificate tra loro, spesso incomplete o all'opposto sovrabbondanti e, in generale, di difficile lettura. Inoltre, i periodici monitoraggi Isfol ⁽¹¹⁾ attestano inesorabilmente come solo una percentuale di apprendisti che, tra il 2005 e il 2011, è oscillata tra il 20% e il 25% del totale, sia stata effettivamente inserita in percorsi regionali di formazione, a prescindere poi dalle ulteriori e ancor più sconcertanti valutazioni che si potrebbero svolgere circa la qualità/utilità della offerta formativa pubblica e privata erogata. A difesa delle regioni, del resto, non si può che riflettere sulla concreta e inevitabile difficoltà per tali istituzioni di progettare un'offerta formativa, sia trasversale che specialistica, in grado di rispondere ai fabbisogni di tutti i settori produttivi e di essere adeguata rispetto alle innumerevoli professionalità che vi operano, oltre che, poi, di sostenere i relativi costi.

⁽⁹⁾ Fatti salvi, da un lato, i casi di Lombardia e Veneto, che tuttavia solo a cavallo tra il 2010 e il 2011 hanno siglato le necessarie intese con i Ministeri competenti e, dall'altro, della provincia autonoma di Bolzano che, all'opposto, vanta una decennale e virtuosa esperienza in materia, seppur con una regolamentazione del tutto peculiare, ispirata direttamente al sistema duale tedesco.

⁽¹⁰⁾ L'*XI Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato* dell'Isfol, datato ottobre 2010, sottolinea che il ricorso a questa tipologia contrattuale, nonostante le grandi potenzialità e l'immediata applicabilità, è stato decisamente scarso, pur alla luce della soddisfazione manifestata dalle parti contraenti per i risultati ottenuti nelle sperimentazioni che hanno portato alla stipula di circa mille contratti in quasi cinque anni (2005-2009).

⁽¹¹⁾ Si veda in particolare Isfol, *X, XI e XII Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato*, pubblicati rispettivamente nel giugno 2009, nell'ottobre 2010 e nel febbraio 2012.

Tutto ciò ha fatto sì che, ai tradizionali e centrali obiettivi formativi, si siano in effetti progressivamente affiancate, fino ad assumere un ruolo preponderante, funzioni improprie dell'apprendistato, quali la riduzione del costo del lavoro e l'allentamento di talune (presunte o reali) rigidità della normativa di tutela del lavoro subordinato standard.

Parallelamente, sulla condivisione della necessità di intervenire con urgenza per riformare e rilanciare il contratto di apprendistato quale principale canale per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro ⁽¹²⁾, hanno sicuramente inciso i dati relativi, da un lato, ai fenomeni della disoccupazione giovanile ⁽¹³⁾, della dispersione scolastica ⁽¹⁴⁾ e del disallineamento tra domanda ed offerta ⁽¹⁵⁾, dall'altro, quelli sul massiccio utilizzo di altri strumenti – quali rapporti di stage, c.d. p.iva e contratti di lavoro a progetto – che non sono tendenzialmente in grado di garantire ai giovani un soddisfacente percorso di inserimento e crescita professionale ⁽¹⁶⁾.

⁽¹²⁾ Obiettivo fatto espressamente proprio, in tempi più recenti, anche dalla legge n. 92/2012, c.d. riforma Monti-Fornero.

⁽¹³⁾ Se si osservano le statistiche diffuse periodicamente dall'Istat e relative all'ultima decade, si nota che se è vero che dal 2007 ad oggi il tasso di disoccupazione degli *under 25* ha subito una netta impennata a causa della crisi, arrivando a superare la soglia record del 30%, è altrettanto vero che già prima della crisi, dunque a prescindere da essa, lo stesso indicatore registrava valori vicini al 20% e comunque tripli rispetto a quelli relativi in generale ai soggetti in età da lavoro in cerca di un'occupazione.

⁽¹⁴⁾ Secondo le rilevazioni Istat relative all'anno 2010 in Italia più di due milioni di giovani (il 22,1% della popolazione tra i 15 ed i 29 anni) risulta fuori dal circuito formativo e lavorativo. La quota dei c.d. *neet – not in education, employment or training* – è più elevata tra le donne (24,9%) rispetto a quella degli uomini (19,3%).

⁽¹⁵⁾ Sul punto si rinvia alle periodiche ricerche Excelsior-Unioncamere.

⁽¹⁶⁾ Secondo le rilevazioni Istat relative all'anno 2009, a fronte di circa 592.000 giovani coinvolti in percorsi di apprendistato (in calo dell'8,4% rispetto all'anno precedente), circa 300.000 (in aumento del 5,4% rispetto all'anno precedente) sono invece stati coinvolti in percorsi di stage, di cui solo il 12% ha condotto ad uno sbocco occupazionale, mentre poco più di 1.000.000 in rapporti a termine e/o a progetto.

Rispetto in modo particolare all'opportunità di valorizzare le relazioni industriali e il relativo ruolo, un altro fattore determinante è stato rappresentato dalla progressiva penetrazione dell'apprendistato nel settore industriale e, soprattutto, nel commercio che, come documentato nei periodici rapporti di monitoraggio dell'Isfol ⁽¹⁷⁾, ha poco alla volta guadagnato il primato rispetto al comparto artigiano, dove pure l'apprendistato è nato e si è storicamente radicato.

Non è da sottovalutare, poi, il metodo con cui è stata progettata la riforma del contratto di apprendistato del 2011: la concertazione. Regioni e parti sociali, come precisato nel box di approfondimento inserito al termine del paragrafo che precede, sono state fortemente e sistematicamente coinvolte nel processo di elaborazione del nuovo modello, per cui l'attribuzione (o la sottrazione nel caso delle regioni) della titolarità di ruoli o di funzioni non è stata evidentemente percepita come una forzatura o un'invasione di campo, ma semmai come l'esito di un compromesso raggiunto alla luce dell'esperienza maturata nel decennio precedente. L'ottica, nuova, è infatti quella di valorizzare le potenzialità degli attori sociali coinvolti in base alle effettive competenze – non solo e meccanicamente in base all'assetto costituzionale – e alle concrete potenzialità. È vero infatti, a titolo esemplificativo e per dare concretezza al ragionamento, che, pur trattandosi sempre di formazione professionale, è sulla carta – vedremo poi se è così anche nella realtà operativa – certamente più efficace un modello, diverso da quello passato, in cui è la contrattazione collettiva a progettare i percorsi di formazione professionalizzante dei giovani, strettamente legati alle caratteristiche dei settori e delle professionalità che vi operano, mentre sono le regioni a gestire la formazione di base e trasversale.

Per completezza, si riporta anche la posizione di autorevoli esperti della materia che, tra le righe della riforma del contratto di

⁽¹⁷⁾ Si veda nota 11.

apprendistato, leggono anche un intento meno nobile di quelli appena descritti. In modo particolare è il Prof. Franco Carinci ad affermare che «nella cedevolezza mostrata dalle Regioni in sede di gestazione del T.U. ha giocato quel che lo specialista più informato e attento ha francamente e crudamente indicato come “vil denaro”, cioè la possibilità, riconosciuta agli appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi legittimati [...] di “finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali [...]. Il che contribuisce a spiegare ancor più e meglio la disponibilità delle oo.ss., specie di parte lavoratrice, per il ruolo qui esercitabile dall'Ente bilaterale, d'altronde valorizzato anche in sede di regolazione della formazione professionale come possibile sede di determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale, per l'apprendistato del primo tipo (art. 3, co. 2) e, rispettivamente, delle modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere per l'apprendistato del secondo tipo (art. 4, co. 4); tanto che il legislatore ritiene bene precisare che per Ente bilaterale ai sensi del T.U. si intende “esclusivamente” quello definito dall'art. 2, co. 1, lett. h), d.lgs. n. 276/2003 (art. 7, co. 5)»⁽¹⁸⁾.

2.2. (segue) Il nuovo assetto⁽¹⁹⁾

Il decreto legislativo n. 167/2011 può così essere letto seguendo come *fil rouge* proprio la valorizzazione delle relazioni industriali, nell'ottica del più generale obiettivo di ridefinire le competenze di tutti gli attori sociali coinvolti, che, fatto salvo l'articolo 1, norma

⁽¹⁸⁾ Passaggio tratto da **F. Carinci**, *E tu lavorerai come apprendista [L'apprendistato da contratto “speciale” a contratto “quasi-unico”]*, Working Paper CSDLE “Massimo D'Antona”. IT - 145/2012.

⁽¹⁹⁾ In questo paragrafo ci si limita ad una panoramica generale, atecnica e di ampio respiro. Si rinvia ai successivi quattro capitoli per un esame nel dettaglio delle disposizioni, degli esiti attesi e dei primi interventi della contrattazione collettiva.

con funzione unicamente definitoria, si ritrova in tutte gli articoli che lo compongono e consente di ricondurli ad unità.

Innanzitutto, l'art. 2, rubricato *Disciplina generale*, innovando fortemente rispetto al passato, rimette ora ad appositi accordi interconfederali o ai Ccnl, non più dunque alle regioni, la disciplina del contratto, nel rispetto di una serie di principi e criteri direttivi declinati dallo stesso Legislatore. Forte è dunque la responsabilizzazione delle parti sociali, che sono chiamate a definire un quadro di regole, comuni per tutte le tipologie, modellato sulla realtà del settore di riferimento. L'equilibrio tra gli interessi delle due parti del contratto – datore e lavoratore – che si riteneva in passato certo poiché legato all'intervento di un soggetto “super partes”, la regione, è oggi garantito dalla dialettica tra le parti collettive e dal rispetto dei principi fissati a livello statale.

Dalla lettura delle tre successive norme, artt. 3, 4 e 5 del Testo unico del 2011, emerge poi con chiarezza il compromesso ⁽²⁰⁾ che gli attori sociali hanno raggiunto e che vede un forte avanzamento delle relazioni industriali rispetto alla tipologia professionalizzante, quella cioè più strettamente legata al lavoro, con un parallelo e conseguente rafforzamento del ruolo delle regioni nella regolamentazione e nella gestione delle altre due articolazioni tipologiche, l'apprendistato c.d. di primo livello e quello di alta formazione (e di ricerca), finalizzate invece prioritariamente a far acquisire al giovane un titolo di studio pubblico tramite un percorso che integra momenti di formazione “tradizionale” con altri in ambiente di lavoro.

Più nel dettaglio, l'art. 3 del Testo unico, rubricato *Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale*, conferma la centralità delle regioni, cui è affidata la disciplina oltre che la gestione della fattispecie. Egualmente l'art. 5, rubricato *Apprendistato di alta*

⁽²⁰⁾ Il termine “compromesso” è utilizzato in questa sede con accezione positiva, alla stregua di un sinonimo di “equilibrio”.

formazione e di ricerca, che, al comma 2, affida al soggetto regionale la regolamentazione, per i soli profili che attengono la formazione, dell'istituto. Nell'ottica della "leale collaborazione" e ai fini della concreta efficacia dei suddetti percorsi di inserimento e crescita, il Legislatore, oggi come in passato, prevede tuttavia che le regioni, nel disciplinare l'apprendistato c.d. di primo livello, sentano preliminarmente le parti sociali presenti sul territorio, mentre, con riferimento all'articolazione tipologica di alta formazione e ricerca, assumano la relativa regolamentazione d'intesa con parti sociali e istituzioni formative locali. Rispetto a tali strumenti, dunque, le relazioni industriali possono esercitare un'importante funzione di indirizzo prima e di promozione poi, nel rispetto della competenza regionale. Forte è, all'opposto e come già anticipato, la rottura con il passato che emerge dall'art. 4, rubricato *Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere*, ai sensi del quale sono gli accordi interconfederali o i contratti collettivi a stabilire, non solo la durata del contratto per la sua componente formativa, come in vigore delle normative Treu e Biagi, ma anche il monte ore, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione professionalizzante e di mestiere, in ragione dell'età dell'apprendista e della qualificazione contrattuale da conseguire. Alle regioni residua la definizione dell'offerta formativa pubblica finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali, che va ad integrare quella più strettamente di mestiere. Equilibrio questo che valorizza le naturali competenze e funzioni degli attori sociali coinvolti. Altrettanto rilevante e logicamente conseguente, sempre con riferimento all'apprendistato professionalizzante, è poi l'aggancio dei percorsi formativi non più ai profili formativi regionali, ma a quelli professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale. Questo è il vero passaggio che dovrebbe consentire di costruire, settore per settore, sistemi dell'apprendistato autosufficienti, funzionali ed efficaci. È chiaro infatti che se il contratto di apprendistato professionalizzante è

finalizzato a rendere padrone il giovane di un mestiere, il relativo percorso non potrà che essere strutturato avendo riguardo al modello organizzativo del settore di riferimento e alle professionalità in esso indicate e descritte.

Previsione rafforzata dal successivo art. 6 del Testo unico del 2011 che individua e struttura un sistema nazionale di standard formativi e professionali, questi ultimi appunto definiti nei contratti collettivi nazionali di categoria, che dovranno progressivamente convergere in un repertorio nazionale delle professioni ⁽²¹⁾.

La valorizzazione del ruolo delle relazioni industriali nella costruzione e nell'implementazione del "nuovo" sistema dell'apprendistato, infine, trova conferma anche nell'art. 7 che, nel definire il relativo sistema sanzionatorio, introduce delle previsioni volpe proprio a colpire il mancato rispetto delle disposizioni dei contratti collettivi.

2.3. (segue) Gli obiettivi e le aspettative

L'obiettivo generale perseguito dal decreto legislativo n. 167/2011 e trasversalmente condiviso dagli attori sociali coinvolti è quello del rilancio del contratto di apprendistato quale principale canale di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, del resto ribadito anche in occasione della recente riforma del mercato intervenuta ad opera della legge n. 92/2012, c.d. riforma Monti-Fornero.

⁽²¹⁾ A distanza di un anno dall'entrata in vigore del decreto legislativo n. 167/2011, si deve tuttavia registrare come tale sistema sia rimasto del tutto inattuato. Le misure previste dalla successiva legge n. 92/2012, c.d. riforma Monti-Fornero, in materia di apprendimento e certificazione delle competenze, che paiono peraltro muoversi in controtendenza o, comunque, in parallelo e senza alcun raccordo all'articolo 6 del Testo unico dell'apprendistato, lasciano presagire tempi lunghi per l'effettiva implementazione della riforma dell'apprendistato che rischia ora una deriva centralista e pubblicitaria in quello che, indubbiamente, è uno dei punti qualificanti dell'istituto in termini di sistema e non di mero contratto di lavoro.

Il nuovo apprendistato, nel riqualificare il lavoro manuale, i mestieri e i percorsi di formazione, anche teorica e di ricerca, in ambiente di lavoro, si pone ora, almeno sulla carta, in una logica di vero *placement* tale da garantire un maggiore e migliore allineamento tra la domanda e l'offerta di lavoro. È qui, in effetti, che cambia il paradigma dell'apprendistato, attraverso una sorta di ritorno alle origini che consente di spostare l'attenzione dalle procedure ai risultati e, prima ancora, ai destinatari e cioè lavoratori e imprese. Piuttosto che concentrarsi sugli aspetti formali e burocratici dei percorsi formativi (durata, procedure, sedi), l'attenzione è ora diretta alle conoscenze, alle abilità e alle competenze acquisite anche in ambito lavorativo. Centrale in questa visione, che coniuga qualità e produttività del lavoro, è la valenza educativa e culturale dell'apprendistato, che si esalta attraverso l'integrazione tra i sistemi di istruzione e formazione e il mercato del lavoro, valorizzando modelli di apprendimento in assetto lavorativo che possono consentire non soltanto la professionalizzazione, ossia l'apprendimento di un mestiere, ma anche la acquisizione di titoli di studio di livello secondario o terziario, compresi i dottorati di ricerca.

La chiave del successo di questo strumento, rivisto e rivisitato, è passata nelle mani di regioni e parti sociali che, dopo avere condiviso l'impianto della riforma e aver assunto tramite parallele intese precisi impegni, sono chiamate a farlo in concreto decollare.

All'indomani dell'entrata in vigore del Testo unico dell'apprendistato le aspettative erano dunque almeno tre.

Innanzitutto l'immediata attivazione degli attori sociali, per quanto di rispettiva competenza, per dare seguito alle previsioni del decreto legislativo n. 167/2011 e dunque rendere operative tempestivamente e su tutto il territorio nazionale le diverse tipologie di apprendistato, anche quelle negli anni passati del tutto trascurate.

Parallelamente la cooperazione, sempre di tutti gli attori sociali, finalizzata a sensibilizzare e informare, sia a livello nazionale che,

soprattutto, territoriale, il tessuto sociale rispetto alle potenzialità e ai meccanismi di funzionamento del “nuovo” apprendistato, così da abbattere antiche resistenze culturali, vecchi pregiudizi e anche l'idea, certo non infondata se riferita al precedente modello, di un contratto di difficile gestione, rigido ed eccessivamente gravato da burocrazia.

Infine, la progettazione e la costruzione da parte delle relazioni industriali di veri e propri sistemi dell'apprendistato, capaci di adattare alle concrete e specifiche caratteristiche e ai fabbisogni dei singoli settori l'impianto tratteggiato dal Testo unico. Sistemi quindi non appiattiti su uno standard generale, comune e calato “dall'alto”, come in passato, ma all'opposto fortemente diversificati sia trasversalmente, tra settore e settore, sia al loro interno, al fine di rendere efficaci e di indirizzare verso professionalità spendibili i percorsi formativi e di crescita dei giovani. L'aspettativa, stante anche le indicazioni in tal senso contenute nel decreto legislativo n. 167/2011, è dunque quella verso una specializzazione innanzitutto settoriale dell'apprendistato, il cui punto di partenza e arrivo dovrebbero essere i sistemi di classificazione e inquadramento del personale declinati dai Ccnl. In quest'ottica, anzi, proprio la necessità di progettare a livello contrattuale il “nuovo” apprendistato, potrebbe essere di incentivo per le relazioni industriali a rivedere quei sistemi di classificazione del personale, e sono molti, ormai obsoleti e non più rispondenti alla realtà dei settori produttivi, rendendoli così davvero strumenti di competitività per le aziende e di valorizzazione – professionale ed economica – dei lavoratori che vi operano.

3. I primi risultati e le prospettive evolutive (cenni)

Proprio tale ultimo profilo di indagine, quello cioè relativo alla costruzione da parte delle relazioni industriali di efficaci sistemi dell'apprendistato, è sviluppato nel presente lavoro.

I quattro capitoli che seguono sono infatti finalizzati, da un lato, a verificare se e a descrivere come le parti sociali abbiano in concreto recepito il Testo unico del 2011, per poi, dall'altro, svolgere puntuali considerazioni sulla efficacia di tali interventi rispetto all'obiettivo di rendere l'apprendistato valido strumento di formazione del tessuto produttivo dell'Italia di domani. In altri termini, si è cercato, tramite la ricostruzione dell'esistente, di mettere in luce le opportunità colte e contestualmente anche le eventuali occasioni fino ad ora mancate dalle relazioni industriali.

Il quadro che emerge e che qui si riprende per brevi tratti non è a dire il vero soddisfacente rispetto all'aspettativa esplicitata.

Se è vero, infatti, che tendenzialmente in tutti i comparti è stata data attuazione al Testo unico dell'apprendistato, evitando così il tanto temuto vuoto normativo e il conseguente stallo dell'istituto, è altrettanto vero che il metodo adottato è risultato in molti casi del tutto inadeguato rispetto all'obiettivo di strutturare sistemi aderenti alle caratteristiche e ai fabbisogni dei singoli settori. Da un lato, innanzitutto, vi sono fondamentali comparti, quali nello specifico quello artigiano, quello dell'industria e quello della piccola e media impresa, che sono intervenuti tramite accordo interconfederale, dunque con previsioni necessariamente di carattere generale e limitate a soli quegli aspetti di disciplina del contratto di apprendistato non più compatibili rispetto al vigente quadro legale, per tutto il resto rinviando alle previgenti regolamentazioni dei contratti collettivi. Tali accordi, stipulati nell'immediatezza dello scadere della fase transitoria, hanno natura sussidiaria e cedevole rispetto ai Ccnl, che tuttavia, a distanza ormai di quasi un anno e mezzo dall'entrata in vigore del Testo unico, ancora sono in larga parte latitanti. Dall'altro, in molti settori, salve le eccezioni di cui si darà conto nei capitoli che seguono, si è invece provveduto a recepire il decreto legislativo n. 167/2011 tramite una pura attività di aggiornamento – *rectius* di adeguamento – delle precedenti discipline alla normativa, così depotenziando al massimo gli effetti

attesi. Invece cioè di ragionare in ottica di progettazione di un nuovo sistema, certamente frutto anche dell'esperienza passata, ma al contempo fondato su logiche ed equilibri del tutto differenti, si è scelta la via più veloce e meno impegnativa.

Anche l'analisi nel merito degli accordi sindacali intervenuti in materia di apprendistato dopo il 25 ottobre 2011 conferma la difficoltà – o forse la mancanza di volontà – delle parti sociali a rompere con il passato e introdurre modelli innovativi. Sotto un primo fronte, la quasi totalità degli stessi prende in considerazione la sola tipologia professionalizzante, ignorando le altre articolazioni tipologiche o rinviando ad un successivo momento la definizione di apposite disposizioni. Inoltre, è evidente la tendenza al mantenimento di determinati standard comuni – per esempio in tema di durata del rapporto o di monte ore di formazione – che impediscono quella differenziazione dei percorsi formativi, sia settoriale sia intersettoriale, che invece si auspicava.

Certo non mancano esperienze virtuose e buone pratiche di cui si dirà nel corpo della tesi, ma queste rappresentano eccezioni rispetto alla più diffuso modello descritto.

Quali prospettive dunque per l'apprendistato? A parere di chi scrive è decisamente troppo presto per registrare l'insuccesso, l'ennesimo, di questo strumento. Da un lato, infatti, si possono riporre legittime aspettative in quei settori che ancora stanno concertando le regolamentazioni in materia e che in passato, si pensi all'industria metalmeccanica e a quella chimica, se non all'intero comparto artigiano, sono stati trainanti e portatori di innovazione. Dall'altro, si può poi attribuire una parte della responsabilità del mancato rilancio a due fattori: il poco tempo a disposizione – sei mesi della fase transitoria – e l'incombere della crisi economica, che ha drammaticamente reso evidenti molteplici emergenze su cui intervenire. In altri termini si spera che le relazioni industriali tornino presto sull'apprendistato per completare il lavoro iniziato e dare pienamente seguito all'impegno assunto.

Capitolo II

LA DISCIPLINA GENERALE DEL CONTRATTO

SOMMARIO: 1. Il rinvio alle parti sociali – 2. I limiti contrattuali all'assunzione di apprendisti – 2.1. I limiti numerici – 2.2. Le clausole di stabilizzazione – 3. L'assunzione di apprendisti – 3.1. Il contratto – 3.2. Il piano formativo individuale – 4. Il patto di prova – 5. La durata del contratto – 5.1. La proroga – 6. Gli aspetti formativi (comuni) – 6.1. Il tutor o referente aziendale – 6.2. Il riconoscimento della qualifica e la registrazione della formazione – 6.3. Il coinvolgimento dei fondi interprofessionali – 7. Il trattamento economico – 8. Il recesso

1. Il rinvio alle parti sociali

La volontà di rafforzare il ruolo delle relazioni industriali e dunque, parallelamente, responsabilizzarle, si è tradotta innanzitutto nella scelta di demandare alla contrattazione collettiva la regolamentazione del contratto di apprendistato, superando così il precedente modello che affidava tale compito, sostanzialmente, alle regioni.

Il primo comma dell'art. 2 del Testo unico dell'apprendistato, in particolare, rimette la definizione di tale disciplina «ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale», nel rispetto di una serie di principi generali declinati dalla stessa norma. Due sono dunque le fonti che legittimamente possono intervenire: da un lato, direttamente i Ccnl, sedi naturali di regolazione del rapporto datore/lavoratore, tramite rinnovo o intese integrative o modificative sottoscritte in corso di vigenza contrattuale, dall'altro, eventuali accordi interconfederali.

Sotto il primo fronte, in un momento storico in cui la tendenza – a partire dalla riforma degli assetti contrattuali del 2009, passando per l'introduzione del tanto discusso “articolo 8”⁽²²⁾, fino alla sottoscrizione nel novembre 2012 dell'accordo sulla produttività – è quella di valorizzare il livello secondario di contrattazione, la scelta di fare rinvio ai soli Ccnl si giustifica probabilmente alla luce della maturata convinzione circa la necessità di costruire dei veri e propri sistemi settoriali dell'apprendistato, al fine cioè di interpretare correttamente i fabbisogno professionali e tradurli in specifici percorsi formativi, cosa che può essere fatta solo a livello di settore se non, mediante l'accordo interconfederale, di territorio. Sul riferimento al livello nazionale, del resto, si è registrata, in fase di concertazione del nuovo quadro regolatorio, la piena convergenza della componente sindacale, che, “spaventata” dalla possibilità di una diversificazione territoriale potenzialmente lesiva dei diritti dei lavoratori, evidentemente non ha ritenuto in tal senso sufficientemente tutelante la definizione, da parte del legislatore nazionale in seno all'art. 2 del Testo unico, di principi e criteri direttivi cui la contrattazione si deve attenere.

Scelta quella della competenza al livello nazionale, che, in concreto, è stata in alcuni casi confermata e ribadita espressamente dalle stesse parti sociali chiamate a recepire il Testo unico dell'apprendistato. Nell'*Accordo di riordino complessivo della disciplina dell'apprendistato* nel settore **Terziario, Distribuzione e Servizi** sottoscritto il 24 marzo 2012, ad esempio, si legge che le parti, nel darsi atto che tale impianto di regole costituisce nel complesso «una condizione di miglior favore rispetto a tutte le previsioni contenute in precedenti accordi nazionali/contratti collettivi nazionali del settore TDS, confermano che l'istituto

⁽²²⁾ Il riferimento è all'art. 8 del decreto legge n. 138/2011, convertito con legge n. 148/2011, che consente alla contrattazione di secondo livello – aziendale o territoriale – di derogare, rispetto a specifiche materie e per perseguire determinate finalità, a quanto previsto dai Ccnl e dalla legge.

dell'apprendistato costituisce materia disciplinata esclusivamente al livello nazionale di contrattazione e che, di conseguenza, gli eventuali ulteriori accordi di secondo livello in materia devono ritenersi non più applicabili, ferma restando la competenza sulle modalità di erogazione della formazione per il tipo a) [apprendistato per la qualifica e il diploma professionale] che potranno essere concordate a livello regionale».

Nulla vieta, tuttavia, che il Ccnl, all'opposto, deleghi alla contrattazione di secondo livello la definizione di specifici aspetti di disciplina del contratto di apprendistato, o che sul territorio intervengano intese rafforzative o di dettaglio.

Nella maggior parte dei casi sono stati sottoscritti a livello nazionale di settori specifici accordi o protocolli per recepire il nuovo modello di apprendistato. Nettamente inferiori sono le ipotesi in cui la definizione della disciplina dell'apprendistato ha trovato spazio nei rinnovi contrattuali; così è stato, a titolo esemplificativo, per il Ccnl degli **Studi Professionali**, rinnovato il 29 novembre 2011, tra i primi a recepire compiutamente la riforma dell'apprendistato, nonché, tra gli altri, per il Ccnl delle **Cooperative Sociali** e per quello dell'**Industria Cineaudiovisiva**, rinnovati rispettivamente il 16 e il 21 dicembre 2011.

Elenco accordi di settore/rinnovi post TU apprendistato

Confazienda, Fedimpresa, Unica , Cidec e Cisl Terziario, Cisl
Verbale di accordo per il rinnovo del Ccnl per i dipendenti da aziende esercenti attività nel settore "servizi"
30 ottobre 2012

Assografici, Assocarta e Slc Cgil, Fistel Cisl, Uil Com Uil, Ugl Carta e Stampa
Verbale di accordo per il rinnovo del Ccnl per i dipendenti delle aziende esercenti l'industria della carta e cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per le aziende cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone
13 settembre 2012

IL RUOLO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI
NELLA COSTRUZIONE DEI SISTEMI DELL'APPRENDISTATO

C.E.P.A.-A. e Si-Cel, Sicel-Sicurezza Civile

Verbale di accordo per il rinnovo del Ccnl per i dipendenti di agenzie di sicurezza sussidiaria non armata, sicurezza aeroportuale e degli istituti investigativi

8 agosto 2012

Confagricoltura, Coldiretti, Cia e Flai Cgil, Fai Cisl, Uila Uil, Confederdia

Accordo del settore agricolo per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere ai sensi del D. Lgs. n. 167/2011

30 luglio 2012

Federreti, Fise Acap e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Sla Cisl, Ugl Trasporti

Accordo relativo al contratto di apprendistato professionalizzante e all'Ente Bilaterale nazionale per il personale dipendente da Società e Consorzi concessionari di autostrade e trafori

24 luglio 2012

Agens, Federtrasporto e Filt -Cigl, Fit-Cisl, Uiltrasporti

Disciplina dell'apprendistato contenuta nel rinnovo del Ccnl per i lavoratori del settore ferroviario

20 luglio 2012

Fise-Anip, Legacoopservizi, Federlavoro, Agci Servizi, Unionservizi-Confapi e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltrasporti

Accordo in materia di apprendistato professionalizzante nel settore delle pulizie

19 luglio 2012

Confindustria Ceramica e UGL Chimici, F.I.A.L.C.- CISAL, F.A.I.L.C.- CONF.A.I.L., FESICA-CONF.SAL.

Accordo nazionale in materia di apprendistato

17 luglio 2012

Fruitimprese e Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil

Accordo in materia di apprendistato per i dipendenti delle aziende ortofrutticole

4 luglio 2012

Unipass e Fisac-Cgil, Fiba-Cisl, Uilca, Fna

Verbale di accordo per l'aggiornamento dell'Allegato 1 in materia di apprendistato professionalizzante per i dipendenti delle agenzie di assicurazione in gestione libera

IL RUOLO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI
NELLA COSTRUZIONE DEI SISTEMI DELL'APPRENDISTATO

28 giugno 2012

Unasca, Confetra e Filt-Cigl, Fit-Cisl, Uiltrasporti
Accordo in materia di apprendistato (settore autoscuole)

25 giugno 2012

Unima e Fai-Cisl, Flai-Cigl, Uila-Uil
Accordo per la disciplina dell'apprendistato (settore agricoltura contoterzisti)
21 giugno 2012

Federambiente, Assoambiente e Fp Cigl, Fit Cisl, Fiadel
Disciplina dell'apprendistato professionalizzante contenuta in protocollo d'intesa
20 giugno 2012

Federfarma e Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil
Intesa sull'apprendistato nel settore farmaceutico
14 giugno 2012

Assipan e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil
Accordo in materia di apprendistato
14 giugno 2012

Ania e Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Fna, Snfia, Uilca
*Accordo sindacale ai sensi del D. lgs. 167/2011 recante la regolamentazione in
maniera di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere*
14 giugno 2012

Ancc-LegaCoop, Fnccd-Confcooperative, Agci e Fisascat-Cisl, Filcams-Cgil,
Uiltucs-Uil
*Accordo per il riordino della disciplina contrattuale in materia di apprendistato
per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa*
13 giugno 2012

Confartigianato del Veneto, Cna del Veneto, Casartigiani del Veneto e Filctem-
Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil
*Accordo per la disciplina transitoria del contratto di apprendistato
professionalizzante modificativo del contratto collettivo regionale di lavoro per le
imprese artigiane del Veneto settore Concia*
12 giugno 2012

IL RUOLO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI
NELLA COSTRUZIONE DEI SISTEMI DELL'APPRENDISTATO

Confartigianato Veneto, Cna Veneto, Casartigiani Veneto e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltrasporti-Uil

Accordo per la disciplina transitoria del contratto di apprendistato professionalizzante per le imprese artigiane venete del settore pulizie

31 maggio 2012

Confartigianato Veneto, Cna Veneto, Casartigiani Veneto e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil

Accordo per la disciplina transitoria del contratto di apprendistato professionalizzante modificativo del contratto collettivo regionale di lavoro per le imprese artigiane venete del settore concia

31 maggio 2012

Federturismo Confindustria, Confindustria Aica e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil

Accordo per la disciplina dell'apprendistato ai sensi del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167

14 maggio 2012

FederCASSE e Dircredito-FD, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sincra-Ugl Credito, Uilca

Accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato professionalizzante nel settore del credito cooperativo, ai sensi del d. lgs. 14 settembre 2011, n. 167

4 maggio 2012

Federazione Italiana Panificatori, Panificatori Pasticceri ed Affini e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil

Accordo sulla disciplina dell'apprendistato nel settore della panificazione

4 maggio 2012

Fiaip e Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil

Accordo sulla disciplina contrattuale dell'Apprendistato presso il CCNL per i Dipendenti da Agenti Immobiliari professionali, Mandatari a titolo oneroso e Mediatori creditizi

24 aprile 2012

Assoced e Ugl Terziario

Accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato professionalizzante nel settore centri elaborazione dati (CED) ai sensi del D. lgs. 167/2011

IL RUOLO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI
NELLA COSTRUZIONE DEI SISTEMI DELL'APPRENDISTATO

24 aprile 2012

Aidepi, Aiipa, Ancit, Anicav, Assalzo, Assica, Assitol, Assobibe, Assobirra, Assocarni, Assolatte, Assodistil, Federvini, Italmopa, Mineracqua, Una, Unionzucchero, con la partecipazione di Federalimentare e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil

Verbale di accordo sull'apprendistato professionalizzante

24 aprile 2012

Abi e Dircredito-Fd, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl Credito, Uilca

Nuova disciplina apprendistato

24 aprile 2012

Aite, Aiti, Ansep-Unitam, Assoepsressi, Assologistica, Fedespedi, Fedit, Fisi (assistite da Confetra), Asstri, Clai, Fai, Federlogistica, Federtrasporti, Fiap L, Unitai (assistite da Confrasperto), Confartigianato Trasporti, Federlavoro e Servizi-Confcooperative, Legacoop Servizi, Agci Servizi, Anita, Cna-Fita, Sna Casartigiani, Trasportounito Fiap e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti

Accordo in materia di apprendistato professionalizzante

24 aprile 2012

Federagenti e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti

Verbale di accordo per il recepimento del Decreto Legislativo n. 167/2011 – Testo Unico dell'apprendistato

23 aprile 2012

Federlegnoarredo e Fenal Uil, Filca Cisl, Fillea Cgil

Accordo in materia di apprendistato professionalizzante

19 aprile 2012

Asseprim, Assirevi e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil

Protocollo d'intesa per la realizzazione dell'apprendistato professionalizzante degli addetti alla revisione legale

19 aprile 2012

Anci e Femca Cisl, Filctem Cgil, Uilta Uil

Accordo nazionale industria calzaturiera su apprendistato

19 aprile 2012

IL RUOLO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI
NELLA COSTRUZIONE DEI SISTEMI DELL'APPRENDISTATO

Federalberghi, Fipe, Fiavet, Faita, Federreti e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil

Accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore turismo ai sensi del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167

17 aprile 2012

Federazione Gomma Plastica e Filctem Cgil, Femca Cisl, Uilcem Uil

Verbale di accordo in materia di apprendistato

12 aprile 2012

Assolavoro e Felsa Cisl, Uil tem.p

Accordo in materia di apprendistato professionalizzante in somministrazione

5 aprile 2012

Confesercenti e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil

Accordo di riordino complessivo della disciplina dell'apprendistato nel settore terziario, distribuzione, servizi

28 marzo 2012

Fic-Cgil, Cisl Scuola, Uil Scuola, Snals Confasal e Forma, Cenfop

Verbale di intesa per il rinnovo del Ccnl per la Formazione Professionale

27 marzo 2012

Confcommercio-Imprese per l'Italia e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil

Accordo di riordino complessivo della disciplina dell'apprendistato nel settore terziario, distribuzione, servizi

24 marzo 2012

Confimpreseitalia, Confimprese Trasporti, A.C.S. e C.S.E.

Disciplina dell'apprendistato (estratto dal Ccnl per i dipendenti delle micro, piccole e medie imprese esercenti attività nel settore autotrasporto, spedizione merci, logistica ed affini)

22 dicembre 2011

Confimpreseitalia, Confimprese Artigianato, Acs e Cse

Ccnl per i dipendenti di aziende artigiane del legno e affini

22 dicembre 2011

Confimpreseitalia, Confimprese Artigianato, Acs e Cse

IL RUOLO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI
NELLA COSTRUZIONE DEI SISTEMI DELL'APPRENDISTATO

Ccnl per i dipendenti di aziende artigiane alimentari

22 dicembre 2011

Confimpreseitalia, Confimprese Edilizia, Acs e Cse

Ccnl per i dipendenti delle piccole e medie industrie esercenti la produzione del cemento, del fibro-cemento, della calce e del gesso

22 dicembre 2011

Confimpreseitalia, Confimprese Artigianato, Acs e Cse

Ccnl per i dipendenti di aziende artigiane di parrucchieri, barbieri ed estetica

22 dicembre 2011

Confimpreseitalia, Confimprese Artigianato, Acs e Cse

Ccnl per i dipendenti di aziende artigiane di pulimento e multiservizi

22 dicembre 2011

Confimpreseitalia, Confimprese Artigianato, Acs e Cse

Ccnl per i dipendenti di aziende artigiane odontotecniche

22 dicembre 2011

Confimpreseitalia, Confimprese Artigianato, Acs e Cse

Ccnl per i dipendenti di aziende artigiane lavanderie, tintorie e affini

22 dicembre 2011

Anica e Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil

Rinnovo per il Ccnl per i dipendenti dell'industria cineaudiovisiva

21 dicembre 2011

Federpol e Fesica Confsal, Confsal Fisals

Ccnl per i dipendenti degli studi investigativi privati e agenzia sicurezza sussidiaria

21 dicembre 2011

Agci solidarietà, Federsolidarietà-Confcooperative, Legacoopsociali e Fp-Cgil, Fps-Cisl, Fisascat-Cisl, Uil-Fpl

Disciplina dell'apprendistato

16 dicembre 2011

Asnaf & As e Uil Fpl Nazionale

IL RUOLO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI
NELLA COSTRUZIONE DEI SISTEMI DELL'APPRENDISTATO

Verbale di accordo per il rinnovo del Ccnl per i lavoratori delle imprese esercenti attività di assistenza alla persona, cimiteriali e funebri aderenti all'Associazione Asnaf & As

30 novembre 2011

Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil
Disciplina dell'apprendistato

29 novembre 2011

Confimpreseitalia e Fast Autotrasporto e Spedizioni Merci, Fast Camionisti e Autisti Dipendenti (assistite da Fast Confsal, Confsal)

Rinnovo Ccnl per i dipendenti delle micro e piccole imprese esercenti attività nel settore autotrasporto, spedizione merci, logistica ed affini

28 novembre 2011

Unsic e Fast Autotrasporto e Spedizioni Merci, Fast Camionisti e Autisti Dipendenti (assistite da Fast Confsal, Confsal)

Rinnovo Ccnl per i dipendenti delle micro e piccole imprese esercenti attività nel settore autotrasporto, spedizione merci, logistica ed affini

28 novembre 2011

Il rinvio effettuato dall'art. 2 del decreto legislativo n. 167/2011 ad «appositi accordi interconfederali» risponde invece ad una logica differente. Stante la necessità di adeguare in tempi molti veloci – sei mesi dall'entrata in vigore del Testo unico, ossia entro il 24 aprile 2012 – le regolamentazioni contrattuali previgenti, il legislatore ha ritenuto opportuno segnalare alle parti sociali una “via alternativa” da percorrere, al fine ultimo di scongiurare la paralisi dell'istituto. Grazie alla copertura di un eventuale accordo interconfederale, infatti, i singoli settori possono rinviare la puntuale definizione di una specifica disciplina del contratto di apprendistato alla fase di trattativa per il rinnovo del contratto collettivo, o comunque riservarsi maggior tempo rispetto allo stringente limite temporale di cui si è detto. Senza considerare, poi, che l'individuazione a livello interconfederale di un primo nucleo di regole, può contribuire ad orientare e indirizzare le parti firmatarie a livello di settore.

Rispetto a questa soluzione, in assenza di diversa ed esplicita previsione legislativa, si ritiene che tali accordi interconfederali possano essere raggiunti sia a livello nazionale che decentrato. All'indomani dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 167/2011 è stato infatti il Ministero del Lavoro, con circolare n. 29/2011 avente ad oggetto *D.Lgs. n. 167/2011 – T.U. apprendistato – Regime transitorio e nuovo regime sanzionatorio*, a chiarire che «mentre il rinvio alla contrattazione collettiva è effettuato solo per il livello nazionale di categoria nulla esclude che l'attuazione dei criteri e dei principi direttivi elencati all'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 possa avvenire anche mediante accordi interconfederali di tipo territoriale eventualmente cedevoli rispetto alla contrattazione collettiva di settore».

Diversi sono stati gli accordi interconfederali sottoscritti – a dire il vero tutti a livello nazionale – nei primi sei mesi del 2012. Apripista è stata l'**Industria**, con *Accordo interconfederale* del 18 aprile 2012, espressamente finalizzato a dare «piena e immediata operatività al nuovo Testo Unico dell'apprendistato» ed avente natura «sussidiaria e cedevole rispetto a quanto dovrà essere disciplinato dalla contrattazione collettiva». Tale accordo risulta allo stato operativo, tra gli altri, per i settori **Metalmeccanico**, **Tessile**, **Chimico** e **Alimentare**, che ancora non hanno provveduto ad adeguare i rispettivi Ccnl alle previsioni di cui al Testo unico dell'apprendistato; non è invece più efficace per i settori **Gomma e Plastica**, **Calzaturiero**, **Farmaceutico**, **Legno e Arredo**, **Ceramica**, **Panificazione**, **Turismo**, e **Cineaudiovisivo** rispetto ai quali sono invece già intervenuti specifici accordi settoriali. Seguono gli *Accordi interconfederali* delle **Cooperative** (Agci, Confcooperative, Legacoop e Cgil, Cisl, Uil) del 19 aprile, delle **PMI** del 20 aprile e delle **Cooperative** (Unci/Confsal) del successivo 23 aprile, delle **Aziende di Pubblico servizio** e dei settori **Commercio**, **Terziario**, **Servizi**, **Turismo**, **Pubblici Esercenti** e **Artigiano** (Cifa/Confsal) sottoscritti il 24 aprile. Infine, è

intervenuto il 3 maggio 2012, pochi giorni dunque dopo la scadenza della fase transitoria, l'accordo interconfederale del comparto **Artigiano** che, a differenza di tutti gli altri, una volta precisata la natura sussidiaria e cedevole rispetto ai Ccnl, limita(va) temporalmente la propria efficacia laddove prevede(va) che le relative previsioni «scadono il 31 dicembre 2012». Allo stato attuale, tuttavia, nessun settore del comparto artigiano ha definito a livello nazione una propria specifica disciplina dell'apprendistato, ma, sempre a livello nazionale di settore, sono state accordate delle proroghe dell'efficacia del suddetto accordo interconfederale ⁽²³⁾.

Elenco accordi interconfederali post TU apprendistato

Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e Cgil, Cisl, Uil
Accordo interconfederale per la disciplina transitoria dei contratti di apprendistato di cui al d. lgs. 14 settembre 2011, n. 167
3 maggio 2012

Cifa e Confsal
Accordo interconfederale in materia di apprendistato

⁽²³⁾ Questi gli accordi di proroga intervenuti:

- area Meccanica: accordo del 20 dicembre 2012 con proroga fino al 30 aprile 2013;
- area Tessile-Moda: accordo del 14 dicembre 2012 con proroga fino al 30 aprile 2013;
- area Legno-Lapidei: accordo del 17 dicembre 2012 con proroga fino al 30 aprile 2013;
- area Comunicazione: accordo del 18 dicembre 2012 con proroga fino al 30 aprile 2013;
- area Acconciatura, Estetica, Centri Benessere, Tricologia non curativa, Tatuaggio, Piercing: accordo del 18 dicembre 2012 con proroga fino al 30 aprile 2013;
- area Chimica-Ceramica: accordo del 12 dicembre 2012 con proroga fino al 30 aprile 2013;
- area Alimentazione-Panificazione: accordo del 29 novembre 2012 con proroga fino al 30 aprile 2013.

Vedi tali accordi in www.fareapprendistato.it, voce *Contrattazione Collettiva*.

24 aprile 2012

Confservizi e Cgil, Cisl, Uil

Accordo interconfederale in materia di apprendistato

24 aprile 2012

Confservizi e Ugl

Accordo interconfederale in materia di apprendistato

24 aprile 2012

Unci e Confsal

Accordo interconfederale in materia di apprendistato

23 aprile 2012

Agci, Confcooperative, Legacoop e Cgil, Cisl, Uil

Accordo interconfederale in materia di apprendistato

19 aprile 2012

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil

Accordo interconfederale in materia di apprendistato

18 aprile 2012

Come già osservato nel capitolo che precede, se l'accordo interconfederale è funzionale a recepire tempestivamente la disciplina di cui al decreto legislativo n. 167/2011 e a fornire un indirizzo di massima alle parti collettive dei singoli settori, certo lo è decisamente meno rispetto all'obiettivo di rendere possibile la progettazione e la costruzione di sistemi dell'apprendistato settoriali, calati nella specifica e peculiare realtà di ogni ambito produttivo.

2. I limiti contrattuali all'assunzione di apprendisti

In materia di mercato del lavoro i contratti collettivi, quali fonti di regolazione dei rapporti, oltre che disciplinare per gli aspetti di competenza i singoli istituti, possono svolgere un'ulteriore importante funzione, che è quella di garantire gli interessi e i diritti

delle parti del sinallagma contrattuale, oltre che il corretto utilizzo degli strumenti che il nostro mercato conosce.

Nello specifico, rispetto al contratto di apprendistato, sono almeno tre i modi in cui tale funzione può concretizzarsi, ossia la limitazione del relativo ambito oggettivo di operatività, la definizione di precisi limiti numerici e la fissazione di una clausola di stabilizzazione. Interventi funzionali, da un lato, a garantire la finalità tipica del contratto, che è quella formativa, dall'altro, a prevenirne un uso distorto, volto cioè esclusivamente al godimento dei benefici economici e normativi con un continuo *turn over* di giovani lavoratori.

In tale ottica sono molti e trasversalmente presenti nei vari comparti i Ccnl che, innanzitutto, delimitano espressamente il campo di operatività del contratto di apprendistato, escludendo che possa essere utilizzato con riferimento ai profili professionali di più basso livello o caratterizzati da mansioni ripetitive ed elementari. In altri termini profili per cui non si ritiene sia necessaria una fase significativa di addestramento e dunque non sia giustificabile la stipulazione di un contratto di apprendistato. La maggior parte dei Ccnl, più nel dettaglio, individua i livelli di inquadramento (finale) per cui l'apprendistato può essere attivato; a titolo meramente esemplificativo, il Ccnl **Tessile Artigiano** prevede che «il contratto di apprendistato può essere instaurato per i profili dei lavoratori operai, intermedi ed impiegati dei livelli 2° al 6° S». Altri contratti, ulteriormente, elencano i profili professionali espressamente esclusi, come nel caso dell'*Accordo di riordino complessivo della disciplina dell'apprendistato* nel settore **Terziario, Distribuzione e Servizi** del 24 marzo 2012, ove si legge che l'apprendistato professionalizzante è ammesso per «le qualifiche e mansioni comprese nel secondo, terzo, quarto, quinto e sesto livello della classificazione del personale, con esclusione delle figure professionali individuate nei punti n. 21, 23 e 24 del quinto livello (aiutante commesso, addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende ad integrale libero

servizio, addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio per i primi 18 mesi di servizio). Sono escluse, inoltre, le seguenti ipotesi:

- lavori di scrittura, archivio e protocollo (corrispondenti alle qualifiche di "archivista" e "protocollista");
- lavoratori di dattilografia (corrispondenti alla qualifica di "dattilografo") purchè il relativo personale risulti in possesso di specifico diploma di scuola professionale di dattilografia legalmente riconosciuta».

In alcuni casi, poi, la suddetta delimitazione non è declinata in un'apposita previsione, ma si ricava indirettamente dalla norma contrattuale che, nel fissare la durata massima dei rapporti di apprendistato professionalizzante in funzione del livello finale di inquadramento, non prende in considerazione i livelli più bassi della scala di classificazione del personale. È il caso, ad esempio, dell'accordo sottoscritto il 14 giugno 2012 per le **Farmacie Private** che sul punto recita «la durata dell'apprendistato è fissata in quella massima prevista dalla legge di tre anni per le figure professionali del II, III, IV livello e per il farmacista collaboratore (I livello)».

Diversi Ccnl, infine, subordinano la possibilità di accesso all'apprendistato al possesso di uno specifico titolo, come nel caso dell'accordo per gli **Addetti alla Revisione Legale** del 19 aprile 2012 che, all'art. 2, rubricato *Sfera di applicazione*, ammette all'apprendistato – *rectius* all'apprendistato professionalizzante – i soli laureati nelle discipline elencate, per poi tuttavia aggiungere che «per favorire l'ingresso nel mondo del lavoro possono essere ammessi [...] anche i giovani che stiano per conseguire titolo di laurea specialistica o di laurea breve triennale».

2.1. I limiti numerici

Risponde sempre all'esigenza di garantire l'effettività della formazione, la definizione di precisi limiti numerici, ossia del numero massimo di apprendisti che uno stesso datore di lavoro può occupare contemporaneamente. La logica è in questo caso quella di verificare la consistenza concreta dell'azienda che assume, rispetto alle capacità obiettive di seguire e realizzare la formazione (formale e non formale) e l'addestramento del lavoratore.

Storicamente è il legislatore nazionale a definire tali limiti – già la legge n. 25/1955 li declinava con una previsione rimasta immutata nel tempo fino al 31 dicembre 2012 – con riferimento alle maestranze specializzate e qualificate in servizio.

La c.d. riforma Monti-Fornero, legge n. 92/2012, una volta premessa la necessità e l'opportunità di «valorizzare l'apprendistato come modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro», è di conseguenza intervenuta proprio sulla disciplina dei limiti numerici, ampliandoli rispetto al passato, seppur con esclusivo riferimento alle imprese sopra una certa soglia dimensionale.

In sintesi dunque, a partire dal 1° gennaio 2013, il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione, non può superare il rapporto di tre a due rispetto alle maestranze specializzate e qualificate per i datori che occupano un numero di dipendenti pari o superiore a dieci unità, mentre, per i “piccoli”, tale rapporto resta di uno a uno. Il datore che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere un massimo di tre apprendisti. Tale regime, non opera, per espressa previsione legislativa, con riferimento al comparto artigiano, per il quale continua a trovare applicazione la disciplina speciale e di maggior favore di cui all'art. 4 della legge n. 443/1985, che determina il

numero massimo degli apprendisti in ragione delle caratteristiche dimensionali delle imprese e dello specifico settore di appartenenza.

Stante la puntuale ed equilibrata definizione legislativa dei limiti numerici per l'assunzione di apprendisti, la tendenza della contrattazione collettiva è da sempre quella di limitarsi a richiamarli testualmente o di rinviare direttamente alla fonte di legge. Tuttavia, non sono mancati negli anni passati Ccnl, a dire il vero pochi, che, in via derogatoria e con norme immaginate come di miglior favore per i lavoratori, hanno individuato limiti diversi e più stringenti.

I limiti numerici contrattuali ante TU apprendistato

Un esempio di definizione di limiti numerici più stringenti rispetto a quelli declinati dal legislatore nazionale si rintraccia nel Ccnl dell'**Industria edile** del 15 maggio 2004, come integrato dall'accordo di rinnovo del 19 aprile 2010, il cui articolo 92 prevede che «il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, può assumere un apprendista». Particolarmente stringente è poi la previsione di cui all'art. 35 del Ccnl **Vigilanza Privata** del 6 dicembre 2006, ai sensi del quale «le parti convengono che il numero massimo di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare, presso ogni struttura lavorativa provinciale, è pari ad un'aliquota del 15% dei lavoratori a tempo indeterminato occupati presso la medesima unità produttiva con la qualifica per la quale è ammesso l'apprendistato. Attraverso la contrattazione collettiva di II livello è possibile incrementare del 5% la percentuale massima di apprendisti occupati stabilita al comma precedente; a fronte di una equivalente riduzione del 5% della percentuale massima di contratti a tempo determinato occupati nella medesima unità produttiva». Ancora è il Ccnl delle **Cooperative esercenti attività nel settore del terziario e dei servizi**, sottoscritto l'8 luglio 2009 da Fedarcom e Cifa con Fiadel, a precisare che «considerato che la legge 19.7.1997 n. 196 e successive modifiche, prevede la partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione, le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare l'80% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa». Analogamente l'art. 12 del Ccnl delle **Cooperative esercenti attività nel settore del turismo**, sottoscritto da Unci e Confsal il 10 luglio 2007, stabilisce che «le parti convengono che la cooperativa o azienda può occupare come apprendisti

non più del cinquanta per cento del personale specializzato o qualificato in essere presso di essa».

Non si rintracciano, invece, negli accordi e nei rinnovi sottoscritti a seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 167/2011, previsioni che espressamente individuino limiti numerici diversi e più restrittivi rispetto a quelli di legge. Del resto, l'interesse generale e ripetutamente condiviso negli ultimi anni dalle parti sociali ⁽²⁴⁾ è quello di un utilizzo diffuso e massiccio del contratto di apprendistato. L'intervento sui limiti numerici, in tale ottica, potrebbe allora risultare penalizzante, invece che tutelante, per i giovani in fase di transizione e ingresso nel mondo del lavoro. L'effettività della componente formativa del contratto può infatti essere garantita e perseguita dai Ccnl tramite il ricorso ad altri e più efficaci strumenti, quali, ad esempio, le c.d. clausole di stabilizzazione.

2.2. Le clausole di stabilizzazione

La clausola di stabilizzazione è quella clausola che, nel caso di specie, subordina la possibilità di assumere apprendisti alla circostanza che il datore di lavoro abbia confermato in servizio, al termine della fase formativa, una certa percentuale di lavoratori il cui rapporto di apprendistato sia venuto a "scadere" nei mesi precedenti. È in questo caso chiara ed evidente la finalità di scongiurare un utilizzo "distorto" del contratto di apprendistato, contrario alla funzione formativa e occupazione che lo caratterizza e volto al solo godimento dei relativi benefici.

⁽²⁴⁾ In tal senso si vedano le *Linee guida per la formazione nel 2010* sottoscritte da Governo, regioni e parti sociali il 17 febbraio del 2010 e l'*Intesa per il rilancio del contratto di apprendistato* sottoscritta il successivo 27 ottobre 2010 dalle stesse parti.

Pur in assenza di una espressa previsione legislativa che legittimasse o richiedesse un intervento delle parti sociali in tal senso, erano molti i Ccnl che, già in vigore dell'art. 16 della legge Treu e degli artt. da 47 a 53 del c.d. decreto Biagi, individuavano apposite clausole di stabilizzazione degli apprendisti. Così era, infatti, per quasi tutti i settori dell'**Industria**, della **Piccola e Media Impresa**, del **Terziario** e dei **Servizi**. Facevano eccezione, invece, il settore **Tessile**, quello **Alimentare**, l'**Edilizia** e l'intero comparto **Artigiano**, quest'ultimo in virtù delle dimensioni piccole o piccolissime della maggior parte delle imprese che vi operano, per cui una previsione di questo tipo sarebbe risultata eccessivamente penalizzante.

La percentuale di stabilizzazione ante TU apprendistato

Il riferimento più diffuso prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 167/2011 richiedeva una percentuale di prosecuzione dei contratti di apprendistato in contratti a tempo indeterminato pari al **70%**, considerando, tendenzialmente, come periodo di riferimento i precedenti ventiquattro mesi. Nella maggior parte dei casi i Ccnl escludevano dalla base di computo gli apprendisti che non avessero concluso il periodo di apprendistato, nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro, mentre consideravano comunque mantenuti in servizio gli apprendisti per i quali la trasformazione fosse avvenuta prima della "scadenza" naturale del contratto. Tali condizioni accomunavano i Ccnl dei **Chimici Industria**, dei **Metalmeccanici Industria**, dei **Metalmeccanici PMI**, del **Turismo**, che, nello specifico, non teneva conto, invece, degli apprendisti che si fossero dimessi, di quelli licenziati per giusta causa, di quelli che al termine del contratto di apprendistato avessero rifiutato la proposta di rimanere in servizio, dei contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, e gli apprendisti stagionali con diritto di precedenza e, ulteriormente, manteneva comunque salva la possibilità di assumere un apprendista.

Il riferimento era sempre al **70%** ma nell'arco di diciotto mesi, nel settore **Elettrico**.

Erano dodici, invece, i mesi da considerare nel Ccnl del settore del **Trasporto merci e spedizioni Cooperative**, che pure fissava la percentuale di conferma al 70%.

Vi erano poi limiti più stringenti, come quelli di cui al Ccnl **Terziario Confcommercio**, che precludeva alle imprese la possibilità di assumere apprendisti qualora non avessero mantenuto in servizio almeno l'**80%** dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti.

Di poco superiore la percentuale di cui al Ccnl unico del settore **Acqua e Gas**, per il quale «per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato le imprese devono aver mantenuto in servizio almeno l'**82%** dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei diciotto mesi precedenti».

Più bassa era la soglia prevista dal Ccnl **Turismo - Pubblici Esercizi**, dove si leggeva che «l'azienda potrà assumere apprendisti qualora abbia mantenuto in servizio almeno il **50%** degli apprendisti il cui contratto di apprendistato sia scaduto nei 18 mesi precedenti». La percentuale di stabilizzazione era pari al **51%** nell'accordo sull'apprendistato **Cemento Industria** del 4 aprile 2006.

Era addirittura del **90%** nel *Protocollo d'intesa per la realizzazione dell'apprendistato professionalizzante* degli **Addetti alla Revisione contabile** del 1° dicembre 2005, che era tuttavia basato su un diverso meccanismo: le parti si impegnavano infatti non già a non assumere in caso di mancato rispetto di tale percentuale, quanto a “stabilizzare” almeno il 90% degli apprendisti assunti successivamente.

Del tutto peculiare, infine, era il meccanismo previsto dal rinnovo del Ccnl **Lavoro portuale** del 3 marzo 2005, secondo cui la mancata assunzione a tempo indeterminato di almeno il 50% degli apprendisti il cui contratto sia scaduto nell'anno solare precedente, «riduce dal 60% al 40% il rapporto tra numero degli apprendisti che è possibile assumere ed il numero di assunti a tempo indeterminato e di posti in pianta organica».

Se, da un lato, l'obiettivo perseguito dalle parti sociali con la definizione, spontanea, di clausole pattizie di stabilizzazione era quello di limitare un utilizzo distorto dello strumento dell'apprendistato, volto solo a consentire il godimento dei relativi benefici economici e normativi con un continuo *turn over* di giovani, senza invece perseguire effettivamente la finalità formativa e occupazionale del contratto, dall'altro, si deve tuttavia rilevare la

tendenziale inefficacia di dette clausole, a causa dell'assenza di una specifica e certa sanzione in caso di mancato rispetto delle stesse.

E' probabilmente questo il motivo che ha indotto il Legislatore del Testo unico dell'apprendistato a recepire e valorizzare, almeno nell'originaria formulazione del decreto legislativo n. 167/2011, la descritta prassi contrattuale, laddove all'art. 2, comma 1, lett. i) demanda a Ccnl e accordi interconfederali la possibilità di definire, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato, «forme e modalità per la conferma in servizio, al termine del percorso formativo». Unico presupposto è il rispetto dei limiti numerici fissati dal successivo comma 3 dello stesso art. 2. Tale previsione indubbiamente legittima e rafforza le disposizioni dei contratti collettivi, senza tuttavia andare ad incidere sugli equilibri negli anni raggiunti nei diversi settori. Pare quindi pienamente in linea con i principi e i criteri direttivi di delega dettati dalla legge n. 247/2007 – riattivata dall'art. 46, comma 1, lett. b), della legge n. 183/2010, c.d. Collegato Lavoro – per la riforma dell'apprendistato, tra cui quello di valorizzare il ruolo della contrattazione collettiva ⁽²⁵⁾.

Senza soluzione di continuità con il passato sono dunque molti gli accordi in materia di apprendistato, sottoscritti all'indomani dell'entrata in vigore del Testo unico, che confermano quanto già concordato negli anni precedenti o introducono *ex novo* un'apposita clausola di stabilizzazione, con percentuali che oscillano tra il 50% e il 90%, concentrandosi in prevalenza sui valori tra il 70% e l'80%, con una forte diversificazione rispetto al periodo temporale da prendere in considerazione per il relativo calcolo, che varia da un minimo di dodici mesi ad un massimo di trentasei. Tendenzialmente tutti gli accordi e i Ccnl, una volta individuata la percentuale di riferimento, precisano anche quali rapporti rilevino ai fini del computo – sono generalmente esclusi quelli cessati durante il

⁽²⁵⁾ La delega per la riforma del contratto di apprendistato si rintraccia all'art. 1, comma 30, lettera c), della legge n. 247/2007.

periodo di prova, oppure per dimissioni o licenziamento dell'apprendista – e declinano le eventuali eccezioni alla regola.

La percentuale di stabilizzazione post TU apprendistato

La percentuale di stabilizzazione è fissata al **50%** dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti dal Ccnl **Studi professionali** rinnovato il 29 novembre 2011. La stessa percentuale è prevista dal Ccnl **Assicurazioni, amministrativi e produzione** del 14 giugno 2012 per gli apprendisti addetti all'organizzazione produttiva, con riferimento ai rapporti la cui fase formativa sia terminata nei trentasei mesi precedenti. Egualmente per l'**Industria Grafica, Cartotecnica e Trasformatrice** ai sensi del rinnovo del 13 settembre 2012.

Si assestano invece sulla soglia del **60%** dei rapporti scaduti nei dodici mesi precedenti sia l' accordo interconfederale delle **Cooperative Unci/Confsal**, sia l' accordo del settore **Agenzie Marittime**, quest'ultimo con esclusivo riferimento alle aziende con più di tre apprendisti.

La percentuale del **65%** è presa in considerazione dal Ccnl **Formazione professionale** dell'8 giugno 2012.

Molti sono poi i settori che limitano le assunzioni in apprendistato alla conferma in servizio di almeno il **70%** dei lavoratori il cui contratto, per la componente formativa, sia venuto a scadere in un intervallo di tempo che varia tra i dodici e i ventiquattro mesi precedenti. Tra questi: l' accordo del **Turismo** del 17 aprile 2012, quello delle **Cooperative sociali** del 16 dicembre 2011, per l'**Industria** i settori **Metalmeccanico, Ceramica e Gomma e Plastica**, nonché l' accordo del 24 aprile 2012 per il settore **Logistica, Trasporto merci e Spedizione**.

Il datore di lavoro non potrà assumere lavoratori con contratto di apprendistato qualora non abbia mantenuto in servizio, nei ventiquattro mesi precedenti la nuova assunzione, almeno il **75%** dei lavoratori apprendisti nel settore **Agenzie di Assicurazione Sna-Unapass**, così come previsto dall' accordo del 28 giugno 2012.

La percentuale dell'**80%** è stata adottata come riferimento in molteplici settori, tra cui: il **Terziario Confcommercio** con l' accordo del 24 marzo 2012 e il **Terziario Confesercenti** con l' accordo del 28 marzo 2012, la **Distribuzione cooperativa** con l' accordo del 13 giugno 2012, il **Turismo Industria** con accordo del 14 maggio 2012, gli **Ortofrutticoli e Agrumari**, con Intesa del 4 luglio 2012 e le **Autostrade e Trafori** con accordo del 24 luglio 2012.

La clausola di stabilizzazione è invece stata fissata al **90%** dall' accordo del 14 giugno 2012 per le **Farmacie Private** e da quello **Autotrasporti e Logistica** del 24 aprile 2012.

Il quadro così delineato, fondato sulla responsabilizzazione delle parti sociali e sulla valorizzazione del loro ruolo, è stato tuttavia fortemente scosso dall'intervento, nel luglio del 2012, della legge n. 92/2012, c.d. riforma Monti-Fornero, che, con un approccio opposto a quello del Legislatore del Testo unico, ha introdotto una clausola di stabilizzazione legale, immediatamente operativa in tutti i comparti e settori produttivi ⁽²⁶⁾. Più nel dettaglio, senza abrogare o modificare quanto previsto dall'art. 2, comma 1, lett. i) del decreto legislativo n. 167/2011, di cui si è detto, la riforma ha introdotto nel medesimo art. 2 i commi *3-bis* e *3-ter*, ai sensi dei quali, per i soli datori che occupano un numero di lavoratori pari o superiore a dieci unità, l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore. Esclusivamente per i primi tre anni dall'entrata in vigore della riforma, dunque fino al 17 luglio 2015, tale percentuale è ridotta al 30%. La norma individua quali rapporti non rilevano ai fini del computo – sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa – e precisa che qualora non sia rispettata detta percentuale «è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti progressi». Infine, definisce le conseguenze del mancato rispetto della clausola legale di stabilizzazione, laddove statuisce che «gli apprendisti assunti in violazione dei limiti sono considerati lavoratori

⁽²⁶⁾ Nel dettaglio l'intervento è stato operato dall'art. 1, comma 16, lett. d) della legge 18 luglio 2012, n. 92.

subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto».

A seguito di tale incisiva novella legislativa, è quindi necessario interrogarsi circa la coerenza tra l'eventuale clausola di stabilizzazione già definita dalla contrattazione collettiva dei singoli settori e la successiva previsione di legge e, dunque, in altri termini, sulla sopravvivenza o meno delle regole fissate dai Ccnl alla luce dell'intervento della riforma Monti-Fornero.

Poniamo l'esempio, ma il ragionamento vale in egual modo per tutti i settori richiamati nel box che precede, dell'*Accordo complessivo di riordino della disciplina dell'apprendistato* nel settore **Terziario, Distribuzione e Servizi**, sottoscritto il 24 marzo 2012 da Confcommercio con le Oo.Ss., il quale all'art. 17 prevede che «le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno l'80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti».

Nessun dubbio si pone circa il perdurare dell'efficacia di tale regola verso le imprese con meno di dieci dipendenti, espressamente escluse dall'ambito di applicazione della clausola legale di stabilizzazione introdotta dalla legge n. 92/2012. Una conferma in tal senso è data dal Ministero del Lavoro nella circolare 18 luglio 2012, n. 18 ⁽²⁷⁾, ove si precisa, tra l'altro, che in tali ipotesi il superamento del limite individuato dalla contrattazione collettiva «determina comunque la “trasformazione” del rapporto di apprendistato in un “normale” rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato; anche in questo caso 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».

⁽²⁷⁾ Vedila in www.fareapprendistato.it, voce *Circolari e interPELLI*.

Rispetto invece alle imprese che occupano un numero di lavoratori pari o superiore a dieci unità, la medesima circolare ministeriale afferma che la norma di legge «va coordinata con quella, di analogo tenore, eventualmente introdotta dalla contrattazione collettiva» nel senso che «qualora tra le due disposizioni vi sia coincidenza di ambito applicativo (datori di lavoro che occupano almeno 10 dipendenti) produce effetti sul piano del rapporto contrattuale esclusivamente la disposizione introdotta dalla legge n. 92/2012 e solo al superamento dei limiti ivi previsti potranno determinarsi le conseguenze sanzionatorie (“trasformazione” del contratto). Ciò in ragione del fatto che la disposizione contenuta nella riforma introduce una disciplina specifica per le aziende che occupano almeno 10 dipendenti e pertanto “prevale” rispetto a quella dell’art. 2, comma 1, lett. i) già in vigore».

Alla luce di quanto riportato, dunque, parrebbe di doversi concludere che, con riferimento ai datori che occupano dieci o più dipendenti, si debba ignorare l’eventuale clausola di stabilizzazione contrattuale e applicare esclusivamente quella legale, sia per quanto riguarda la percentuale di conferma, sia le eccezioni alla regola e le indicazioni in materia di computo. Clausola che, è bene sottolineare, opera con riferimento alle assunzioni effettuate con qualsiasi tipologia di apprendistato, non solo quella professionalizzante, come invece generalmente previsto dai Ccnl.

Il paradosso che si determinerebbe, tuttavia, dando seguito al ragionamento sviluppato dalla circolare ministeriale, è che 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. Tale paradosso è evidente con riferimento all’esempio del **Terziario** cui si è fatto cenno: fino all’estate del 2015 le imprese sotto i dieci dipendenti dovranno rispettare la clausola contrattuale all’80%, seppur con esclusivo riferimento ai

rapporti di apprendistato professionalizzante, tutte le altre quella legale al 30%, elevata al 50% dal 18 luglio 2015.

Pare allora preferibile, oltre che pienamente conforme al sistema di regole che sovrintende i rapporti tra le diverse fonti del diritto e la loro successione nel tempo, l'interpretazione che individua nella percentuale di stabilizzazione legale una soglia minima inderogabile di tutela, che ben può essere elevata dalle previsioni della contrattazione collettiva. Come generalmente avviene, dunque, l'inderogabilità della regola di legge da parte della contrattazione collettiva opera solo con riferimento alla modifica *in pejus* del relativo trattamento, non certo *in melius*.

Sarà poi compito della contrattazione collettiva, nei futuri rinnovi contrattuali, superare i paradossi scaturiti dai difetti tecnici della legge n. 92/2012, armonizzando il nuovo precetto legale con la disposizione originaria del Testo unico, non abrogata dal Legislatore della riforma, che opportunamente affida(va) alla determinazione delle parti sociali – piuttosto che a rigide imposizioni di legge – il compito di stabilire, settore per settore, forme e modalità per la conferma in servizio, al termine del percorso formativo, degli apprendisti.

3. L'assunzione di apprendisti

Il primo criterio direttivo fissato dall'art. 2, comma 1, del decreto legislativo n. 167/2011, cui le parti sociali si devono attenere nel definire la disciplina dell'apprendistato, richiede «la forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale da definire, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto».

3.1. Il contratto

In materia di contratto di apprendistato, per quanto di interesse ai fini della presente trattazione, non si registrano particolari novità rispetto al passato. Oggi come ieri i Ccnl, infatti, una volta richiamata la necessità della forma scritta e dell'allegazione, quale parte integrante, del piano formativo individuale, spesso elencano gli elementi che necessariamente devono essere individuati dal contratto medesimo. A titolo esemplificativo, l'accordo del 19 aprile 2012 per il settore **Legno e Arredamento Industria** richiede che siano precisati la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il periodo di prova e il percorso formativo. Analogamente, l'accordo del 24 marzo 2012 per il settore **Terziario, Distribuzione e Servizi** in tale elenco ricomprende: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, intermedio e finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine della formazione e la durata del periodo di apprendistato.

Nel caso in cui il Ccnl non preveda nulla di specifico opera un tacito rinvio alle disposizioni che in generale disciplinano l'attivazione dei rapporti di lavoro subordinato, che solitamente introducono le sezioni dedicate al mercato del lavoro e alle tipologie contrattuali.

Peculiare è la soluzione adottata dal Ccnl degli **Studi Professionali** rinnovato il 29 novembre 2011 e dall'accordo del settore **Terziario, Distribuzione e Servizi** sottoscritto da Confesercenti con le Oo. Ss. il 28 marzo 2012 che, al fine di agevolare il ricorso all'apprendistato e incentivarne l'utilizzo, riportano in allegato uno schema di contratto individuale. Sempre in ottica di semplificazione, il Ccnl **Studi Professionali** ammette che «l'informazione relativa alla durata del periodo di prova, alla retribuzione, alla durata delle ferie, all'orario di lavoro può essere sostituita mediante il rinvio al (presente) contratto collettivo».

Ccnl Studi Professionali – Schema tipo contratto di apprendistato

Tra la sig.ra/il sig., nata/o il a, titolare dello studio/rappresentante legale della ditta con sede a via attività aziendale Codice fiscale

Area professionale: economico-amministrativa () giuridica () tecnica () medico-sanitaria e odontoiatrica () altre attività professionali intellettuali () (barrare la casella corrispondente)

come datore di lavoro

e la sig.ra/il sig. nata/o il a residente a via codice fiscale

Titolo di studio:

(p.e.: diploma di scuola media, diploma di scuola o istituto professionale, diploma di scuola superiore, diploma di laurea, ecc.)

Crediti formativi:

(p.e.: nei percorsi universitari, attestati riguardo ad altre competenze ed esperienze lavorative acquisite, ecc.)

come apprendista

è stipulato il seguente contratto di apprendistato:

() per la qualifica ed il diploma professionale () professionalizzante o contratto di mestiere () di alta formazione () di ricerca (barrare la casella corrispondente)

1. Il datore di lavoro si impegna ad istruire approfonditamente, anche tramite collaboratori qualificati, l'apprendista: () nell'attività professionale/qualifica di () per il conseguimento del diploma/titolo/dottorato di ricerca di (barrare la casella corrispondente)

Nome del tutor interno: sig.ra/sig.

2. La durata dell'apprendistato corrisponde a quella prevista dal contratto collettivo per i dipendenti degli studi professionali ed è di mesi complessivi.

2.1. La durata del periodo di apprendistato è ridotta:

a) di mesi per un periodo di apprendistato già svolto nella stessa professione/qualifica;

IL RUOLO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI
NELLA COSTRUZIONE DEI SISTEMI DELL'APPRENDISTATO

b) di mesi in considerazione delle specifiche conoscenze professionali già acquisite dall'apprendista attraverso esperienze lavorative o la frequenza di scuole o corsi.

Il periodo di apprendistato rimanente è di ... mesi.

3. Il rapporto di apprendistato inizia il e si concluderà presumibilmente il

In caso di malattia, infortunio, maternità e paternità, aspettative per motivi familiari o personali documentati, superiore a trenta giorni di calendario, il periodo di apprendistato è prolungato per una durata pari al periodo dell'evento.

4. Il quadro formativo vigente per la formazione nella professione oggetto del presente rapporto di apprendistato è vincolante per entrambe le parti.

Il piano formativo individuale è allegato al presente contratto di apprendistato e costituisce parte integrante dello stesso.

5. La sede lavorativa dell'apprendista è sita in via n.

6. Il periodo di prova è di ... giorni di lavoro effettivo. Durante tale periodo il rapporto di apprendistato può essere risolto da entrambe le parti senza obbligo di preavviso.

7. All'apprendista spetta una retribuzione secondo quanto previsto dal contratto collettivo per gli studi professionali. L'inquadramento e la retribuzione dell'apprendista è nella qualifica professionale/categoria ... La retribuzione lorda mensile iniziale è pari a € (per 14 mensilità).

8. Per tutti gli aspetti del rapporto di apprendistato (in particolare ferie e permessi, orario di lavoro, periodo di preavviso, ecc.) non regolati dalla legge o dal presente contratto, si applicano le disposizioni del contratto collettivo per i dipendenti degli studi professionali. In materia di "welfare" contrattuale e del sistema di bilateralità del settore si rinvia alle informative pubblicate sui siti Internet di: Cadiprof, Previprof, FON.TE., Fondoprofessioni ed Ente bilaterale nazionale di settore (E.BI.PRO.).

9. Il datore di lavoro prende atto di essere obbligato per legge ad accordare all'apprendista, senza operare alcuna ritenuta sulla retribuzione, i permessi necessari per frequentare la scuola professionale e per sostenere i relativi esami e conferma inoltre che il rapporto di apprendistato è stato comunicato entro il termine previsto dalla normativa vigente all'ufficio del lavoro.

10. L'apprendista prende atto di essere obbligato per legge:

a) a seguire le istruzioni impartitegli dal datore di lavoro o risp. da collaboratori incaricati dell'addestramento e ad eseguire coscienziosamente i lavori affidatigli nell'ambito dell'addestramento;

b) a frequentare regolarmente tutti i percorsi di formazione teorica ed a presentare puntualmente al datore di lavoro i relativi attestati e le comunicazioni;

IL RUOLO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI
NELLA COSTRUZIONE DEI SISTEMI DELL'APPRENDISTATO

- c) ad avvertire tempestivamente il datore di lavoro in caso di assenza dai percorsi di formazione teorica adducendone il motivo;
d) a rispettare i segreti aziendali e professionali.

..... li

Il datore di lavoro

L'apprendista

Accordo TDS (Confesercenti) – Schema tipo contratto di apprendistato

Tra

la Sig.ra/Sig., nata/o il a
rappresentante legale della ditta con sede a
..... via attività aziendale

Codice fiscale

Area attività imprenditoriale/codice ATECO:

come datore di lavoro

e

la Sig.ra./il Sig.

nata/o il a

residente a via

codice fiscale:

Titolo di studio:

(p.e.: diploma di scuola media, diploma di scuola o istituto professionale, diploma di scuola

superiore, diploma di laurea, etc.)

Crediti formativi:

(p.e.: nei percorsi universitari, attestati riguardo ad altre competenze ed esperienze lavorative

acquisite etc.)

come apprendista

è stipulato il seguente contratto di apprendistato:

[] per la qualifica ed il diploma professionale [] professionalizzante o contratto di mestiere [] di alta formazione [] di ricerca (barrare la casella corrispondente).

IL RUOLO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI
NELLA COSTRUZIONE DEI SISTEMI DELL'APPRENDISTATO

Le parti del presente contratto di lavoro convengono quanto segue:

- a) Il datore di lavoro si impegna ad istruire approfonditamente, anche tramite collaboratori qualificati, l'apprendista: [] nell'attività professionale/qualifica di [] per il conseguimento del diploma/titolo/dottorato di ricerca di (barrare la casella corrispondente)
- b) Nome del referente: Sig.ra/Sig
- c) L'inquadramento professionale di destinazione è.....l'inquadramento professionale iniziale per il periodo.....è.....dal.....al.....
.....l'inquadramento professionale intermedio per il periodo.....è.....dal.....al.....
- d) L'apprendista svolgerà le seguenti mansioni:
a. ELENCCARE e DETTAGLIARE mansioni
.....
- e) La durata dell'apprendistato corrisponde a quella prevista dal CCNL TDS del ed è di mesi complessivi
- a. La durata del periodo di apprendistato è ridotta:
- b. di mesi per un periodo di apprendistato già svolto nella stessa professione/qualifica;
- c. di mesi in considerazione delle specifiche conoscenze professionali già acquisite dall'apprendista attraverso esperienze lavorative o la frequenza di scuole o corsi.
- f) Il periodo di apprendistato rimanente è di mesi.
- g) L'apprendistato si svolgerà dal.....al.....salvo sospensioni o cessazione del rapporto di lavoro
- h) In caso di malattia, infortunio, maternità e paternità, aspettative per motivi familiari o personali documentati, superiore a trenta giorni di calendario, il periodo di apprendistato è prolungato per una durata pari al periodo dell'evento.
- i) Il quadro formativo vigente per la formazione nella professione oggetto del presente rapporto di apprendistato è vincolante per entrambe le parti.
- j) Il piano formativo individuale è allegato al presente contratto di apprendistato e costituisce parte integrante dello stesso.
- k) La sede lavorativa dell'apprendista è in via n.....
- l) L'apprendista sarà tenuto al seguente orario di lavoro:.....
- m) Il periodo di prova è di giorni di lavoro effettivo. Durante tale periodo il rapporto di apprendistato può essere risolto da entrambe le parti senza obbligo di preavviso.

n) All'apprendista spetta una retribuzione secondo quanto previsto dal CCNL TDS. La retribuzione lorda mensile iniziale è pari a euro (per 14 mensilità).

o) Per tutti gli aspetti del rapporto di apprendistato (in particolare ferie e permessi, orario di lavoro, periodo di preavviso etc.) non regolati dalla legge o dal presente contratto, si applicano le disposizioni del CCNL TDS

p) Il datore di lavoro prende atto di essere obbligato per legge ad accordare all'apprendista, senza operare alcuna ritenuta sulla retribuzione, i permessi necessari per frequentare la scuola professionale e per sostenere i relativi esami e conferma inoltre che il rapporto di apprendistato è stato comunicato entro il termine previsto dalla normativa vigente all'ufficio del lavoro

q) L'apprendista prende atto di essere obbligato per legge:

a. a seguire le istruzioni impartitegli dal datore di lavoro o risp. da collaboratori incaricati dell'addestramento e ad eseguire coscienziosamente i lavori affidatigli nell'ambito dell'addestramento;

b. a frequentare regolarmente tutti i percorsi di formazione teorica ed a presentare puntualmente al datore di lavoro gli i relativi attestati e le comunicazioni;

c. ad avvertire tempestivamente il datore di lavoro in caso di assenza dai percorsi di formazione teorica adducendone il motivo. d) a rispettare i segreti aziendali e professionali;

..... li.....

Il datore di lavoro

L'apprendista

3.2. Il piano formativo individuale

Significativa è la novità che riguarda il piano formativo individuale e che vede coinvolte, in prima linea, le parti sociali, portando così a termine un percorso iniziato già a partire dal 2003. Il Testo unico dell'apprendistato, infatti, innovando rispetto al passato, demanda ora in prima battuta alla contrattazione collettiva – non più dunque in via sussidiaria e cedevole rispetto all'intervento delle singole regioni – il compito di definire e regolare il piano formativo individuale, eventualmente con un coinvolgimento dell'ente bilaterale di riferimento. La previsione non è di poco conto se si considera che proprio il piano formativo individuale rappresenta il

nucleo centrale ed essenziale dell'apprendistato, in quanto declina in concreto il percorso formativo che il giovane è chiamato a seguire al fine di sviluppare e maturare le competenze necessarie per acquisire una specifica professionalità o un titolo di studio in assetto lavorativo.

La scelta del legislatore si comprende allora, probabilmente, alla luce della volontà non solo di valorizzare il ruolo delle parti sociali, come del resto previsto dalla legge delega, ma anche di responsabilizzarle e renderle maggiormente consapevoli dell'importanza che tale strumento riveste nella logica del sistema apprendistato. In passato, infatti, troppo spesso il piano formativo individuale era trattato alla stregua di un adempimento burocratico, in cui l'unica reale personalizzazione si realizzava integrando con i dati anagrafici format regionali standardizzati e necessariamente generici.

Gli accordi e i rinnovi sottoscritti per recepire il nuovo assetto regolatorio di cui al decreto legislativo n. 167/2011, nella quasi totalità dei casi, dedicano al piano formativo individuale una specifica norma, volta a definirne natura, funzione e caratteristiche.

Il Piano Formativo Individuale post TU apprendistato

A titolo meramente esemplificativo, l'accordo interconfederale del comparto **Artigiano** del 3 maggio 2012, precisa che il PFI «definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica da raggiungere e con le competenze e conoscenze già possedute dallo stesso. Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché il nome del tutor». L'accordo interconfederale dell'**Industria** del 18 aprile 2012, con una formulazione sintetica ed essenziale, che si ritrova anche negli accordi interconfederali delle **Cooperative** e delle **PMI** rispettivamente del 19 e del 20 aprile 2012, si limita a prevedere che «le parti del contratto di lavoro individuale definiscono nel piano formativo individuale la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche. Questa deve essere coerente con la qualifica da conseguire ai fini contrattuali». Ancora nell'accordo per le **Farmacie Private** del 14 giugno 2012 si legge che «le parti del contratto individuale di lavoro

definiscono nel piano formativo individuale la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche. Questa deve essere coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire». Similmente l'accordo del 24 aprile 2012 per il settore **Elaborazione Dati** prevede che «la definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica deve essere effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale, definito entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto».

Le formulazioni utilizzate per i singoli settori di riferimento, di cui nel box che precede si sono riportati alcuni esempi, sono pressoché tutte simili o assimilabili, tendenzialmente sintetiche e volte a mettere in luce il raccordo tra le competenze già possedute in ingresso dall'apprendista e quelle da maturare. Molti dei testi contrattuali esaminati enfatizzano, in relazione al piano formativo individuale, la possibilità, ammessa dal Testo unico dell'apprendistato, di allegarlo al contratto non contestualmente alla stipula dello stesso, ma entro i successivi trenta giorni, circostanza che dovrebbe ulteriormente contribuire a rendere possibile un'effettiva personalizzazione.

Diversi sono poi gli accordi o i rinnovi che espressamente contemplano – in molti casi era così già prima del 2011 – l'ipotesi di modifica del piano formativo individuale in corso di svolgimento del rapporto. Il Ccnl dell'**Industria Metalmeccanica** dell'ottobre 2009, ad esempio, prevede che «il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor»; similmente l'accordo per il settore dell'**Industria Gomma e Plastica** del 12 aprile 2012 ai sensi del quale il piano «può essere modificato per esigenze produttive e/o organizzative con il consenso dell'apprendista».

Tendenzialmente gli accordi e i rinnovi intervenuti per recepire la “nuova” disciplina dell'apprendistato riportano in allegato un modello di piano formativo individuale, al fine di semplificare l'attività del datore di lavoro e indirizzarlo nella definizione dei relativi contenuti; fanno eccezione in tal senso, tra gli altri, l'accordo

per l'**Industria Calzaturiera** del 19 aprile 2012, quello del settore **Panificazione** del successivo 4 maggio, quelli del settore **Terziario, Distribuzione e Servizi** sottoscritti il 24 e il 28 marzo 2012 rispettivamente da Confcommercio e da Confesercenti con le Oo. Ss., l'accordo per il settore **Turismo** del 17 aprile 2012.

Generalmente i format di piano formativo individuale strutturati dalla contrattazione si articolano in quattro sezioni che si concentrano su:

- riproduzione dei dati anagrafici dell'azienda e del lavoratore apprendista;
- indicazione degli aspetti normativi relativi al contratto (durata, inquadramento, qualifica a conseguire, tutor, ecc...);
- descrizione delle eventuali pregresse esperienze formative e professionali del giovane;
- declinazione dei contenuti formativi professionalizzanti e di mestiere (competenze da maturare, numero di ore di formazione e relative modalità di erogazione).

Molto differenziato è il livello di dettaglio con cui i diversi format di PFI introducono la sezione relativa al percorso formativo. Innanzitutto in alcuni casi è presa in considerazione solo ed esclusivamente la formazione professionalizzante e di mestiere, in altri anche la formazione trasversale e di base. Ulteriormente, alcuni format elencano direttamente le competenze/conoscenze che l'apprendista dovrà acquisire, lasciando la possibilità al datore di lavoro di barrare quelle di interesse indicando contestualmente il relativo monte ore; nella maggior parte dei casi è tuttavia adottata una struttura meno rigida e standardizzata.

Infine, si segnala come nella generalità dei casi i format di piano formativo individuale siano predisposti avendo riguardo al contratto di apprendistato professionalizzante; si distingue il modello di PFI allegato al Ccnl degli **Studi Professionali** che, tramite tre sottopunti,

IL RUOLO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI
NELLA COSTRUZIONE DEI SISTEMI DELL'APPRENDISTATO

uno alternativo all'altro, prende in considerazione le tre macro-tipologie di apprendistato disciplinate dal decreto legislativo n. 167/2011.

**Format PFI appr. per la qualifica e il diploma professionale
allegato al Ccnl Studi Professionali (estratto)**

[...]

4) Formazione (teorica e pratica)

4.1) Formazione nell'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale
La formazione avviene nel rispetto degli standard formativi e del monte ore di formazione fissati a livello locale e secondo quanto previsto dalla normativa regionale e dell'accordo territoriale per la qualifica o il diploma professionale ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005.

Qualifica e diploma professionale	Monte ore formativo	
	Esterno	Interno
.....

Modalità per l'erogazione della formazione

Formazione interna (barrare le caselle corrispondenti)	Formazione esterna (indicare l'Istituzione che eroga la formaz.)
<input type="checkbox"/> Formazione teorica in aula
<input type="checkbox"/> "E-learning"
<input type="checkbox"/> Seminari
<input type="checkbox"/> Gruppi di lavoro
<input type="checkbox"/> Studio casi di "Best practice"
<input type="checkbox"/> "Action learning"
<input type="checkbox"/> Affiancamento

[...]

IL RUOLO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI
NELLA COSTRUZIONE DEI SISTEMI DELL'APPRENDISTATO

Format PFI appr. professionalizzante allegato al Ccnl Studi Professionali (estratto)		
[...]		
4) Formazione (teorica e pratica)		
4.2) Formazione nell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere		
Formazione trasversale	Ore	Di cui nel primo anno
Accoglienza, valutazione del livello iniziale e definizione del patto formativo
Capacità relazionali e di comunicazione
Conoscenze base di una seconda o terza lingua
Disciplina del rapporto di lavoro comprese bilateralità e "welfare" contrattuale
Organizzazione dello studio professionale e/o impresa di servizi
Sicurezza e igiene sul lavoro
Eventuali materie definite a livello territoriale dalla normativa regionale:
Totale
Formazione professionalizzante e di mestiere	Ore	Di cui nel primo anno
Conoscenza dei servizi e delle attività di consulenza dello studio professionale e/o dell'impresa di servizi
Conoscenza delle basi tecniche e teoriche della professionalità e delle attività seguite, nonché la loro concreta applicazione all'interno dello studio professionale e/o della società di servizi
Conoscenza e utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro dello studio professionale e/o della società di servizi
Conoscenza e utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro (p.e. software, le attrezzature e i diversi strumenti di lavoro, le nuove tecnologie di telecomunicazione, ecc.)
Conoscenze specifiche di eventuali seconde o terze lingue che sono richieste nel contesto e nell'attività dello studio professionale
Conoscenza e utilizzo delle misure e dei mezzi di sicurezza individuali e di tutela ambientale specifiche del settore

IL RUOLO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI
NELLA COSTRUZIONE DEI SISTEMI DELL'APPRENDISTATO

Modalità per l'erogazione della formazione	
Formazione interna (barrare le caselle corrispondenti)	Formazione esterna (indicare l'Istituzione/le Istituzioni che eroga/no la formazione)
<input type="checkbox"/> Formazione teorica in aula <input type="checkbox"/> "E-learning" <input type="checkbox"/> Seminari <input type="checkbox"/> Gruppi di lavoro <input type="checkbox"/> Studio casi di "Best practice" <input type="checkbox"/> "Action learning" <input type="checkbox"/> Affiancamento
[...]	

Format PFI appr. di alta formazione e di ricerca allegato al Ccnl Studi Professionali (estratto)		
[...]		
4) Formazione (teorica e pratica)		
4.3) Formazione nell'apprendistato di alta formazione e ricerca		
La formazione avviene nel rispetto e in relazione al percorso previsto per l'acquisizione del titolo, dottorato di ricerca (bando di concorso e regolamento universitario) o diploma da conseguire. Le ore di formazione, la loro articolazione e le modalità di erogazione del percorso formativo sono quelli definiti nei percorsi stabiliti dall'Istituzione scolastica o universitaria.		
Titolo, dottorato di ricerca, diploma professionale (indicare)	Monte ore formativo	
	Esterno	Interno
.....
Formazione interna (barrare le caselle corrispondenti)	Formazione esterna (indicare l'Istituzione/le Istituzioni/l'università che eroga/no la formazione)	
<input type="checkbox"/> Formazione teorica in aula <input type="checkbox"/> "E-learning" <input type="checkbox"/> Seminari	

IL RUOLO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI
NELLA COSTRUZIONE DEI SISTEMI DELL'APPRENDISTATO

<input type="checkbox"/> Gruppi di lavoro
<input type="checkbox"/> Studio casi di "Best practice"
<input type="checkbox"/> "Action learning"
<input type="checkbox"/> Affiancamento	
[...]	

4. Il patto di prova

Oggi come in passato i Ccnl sono chiamati a definire la durata del periodo di prova al cui esito positivo le parti possono condizionare l'effettiva instaurazione del rapporto. Pleonastico, a dire il vero, è il richiamo dell'art. 2, comma 1, lett. a) del decreto legislativo n. 167/2011 alla necessità della forma scritta, in generale richiesta dall'art. 2096 del codice civile con riferimento «all'assunzione del prestatore di lavoro».

Tendenzialmente sono due le soluzioni adottate dai Ccnl per definire il periodo di prova che interessa i rapporti di apprendistato. Alcuni contratti o accordi intervenuti per recepire il Testo unico del 2011 declinano appositi e specifici termini che, ulteriormente, possono essere comuni per tutti gli apprendisti oppure differenziati rispetto alla durata del rapporto, all'anzianità di servizio o al livello di inquadramento iniziale, intermedio o finale.

Il patto di prova post TU apprendistato

A titolo esemplificativo, l'accordo interconfederale dell'**Industria** del 18 aprile 2012, così come quelli delle **Cooperative** e delle **PMI** dei successivi 19 e 20 aprile prevede che «l'assunzione può avvenire con un periodo di prova la cui durata è stabilita dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati, secondo inquadramento professionale attribuito».

Nel settore **Bancario**, ai sensi dell'accordo del 24 aprile 2012, il periodo di prova è invece individuato in un limite massimo comune per tutti i rapporti di apprendistato e pari a tre mesi; il tetto massimo è invece di due mesi nell'accordo

per l'**Industria Calzaturiera** del 19 aprile 2012 e in quelli per le **Agenzie di Sicurezza** dell'8 agosto 2012 e delle **Autostrade e Trafori** del 24 luglio 2012.

Per il **Terziario Distribuzione e Servizi**, gli accordi sottoscritti rispettivamente da Confcommercio e da Confesercenti con le Oo. Ss. il 24 e il 28 marzo 2012 fissano la durata del periodo di prova facendo riferimento a quella in generale prevista dal Ccnl per il livello iniziale di inquadramento dell'apprendista (da un minimo di quarantacinque giorni per il VI° livello, al massimo di sessanta giorni per i livelli dal II° al V°). Egualmente dispone l'accordo del 13 giugno 2012 per la **Distribuzione Cooperativa** (da un minimo di quindici giorni per il VI° livello ad un massimo di cinque mesi per il I° livello) e quello del 4 maggio 2012 per il settore della **Panificazione** (da quarantacinque per il I° livello a centocinquanta per quello A1 super).

Per le **Farmacie Private** l'accordo del 14 giugno 2012 dispone che «l'assunzione del lavoratore apprendista deve avvenire in forma scritta e il periodo di prova non può essere superiore alla durata stabilita dal CCNL per i rispettivi livelli di assunzione». Similmente il rinnovo del 13 settembre 2012 per l'**Industria Grafica, Cartotecnica e Trasformatrice**.

Originale la soluzione adottata dal settore **Industria Alimentare** con accordo del 24 aprile 2012 ai sensi del quale «l'assunzione in apprendistato può avvenire con un periodo di prova di durata non superiore a quanto previsto per il livello immediatamente superiore a quello di inserimento».

Rinvia invece espressamente al periodo di prova previsto per il livello finale di inquadramento dell'apprendista, per l'esattezza al «livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere», l'accordo del 19 aprile 2012 per l'**Industria Legno e Arredamento**. Identica formulazione è stata adottata anche dall'accordo per il settore **Turismo** del precedente 17 aprile 2012. Similmente il Ccnl **Studi Professionali** del novembre 2011 ai sensi del quale «il periodo di prova non può eccedere i 60 giorni di lavoro effettivo per i lavoratori che saranno inquadrati al livello IV o IVS al termine del periodo di apprendistato o i 90 giorni di lavoro effettivo per i restanti livelli e qualifiche».

Peculiare quanto disposto dall'accordo del 5 aprile 2012 per le **Agenzie di Somministrazione** che, una volta riferito il periodo di prova al livello iniziale di assunzione, precisa che «nelle ipotesi in cui la disciplina collettiva applicata dall'utilizzatore preveda per gli apprendisti periodi di prova di durata inferiore devono allora essere applicati quelli di durata inferiore».

Diversi sono invece i settori in cui il Ccnl, nella sezione dedicata alla disciplina del contratto di apprendistato, nulla dispone rispetto al

periodo di prova. In simili ipotesi i termini cui fare riferimento sono quelli previsti dal Ccnl stesso per la generalità dei lavoratori. Più nel dettaglio, la durata del periodo di prova sarà individuata avendo riguardo a quella prevista per il livello (finale) di inquadramento dell'apprendista.

5. La durata del contratto

Chiarito preliminarmente che quando si parla di durata del contratto si fa riferimento alla durata della fase formativa, essendo quello di apprendistato un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pare utile operare una distinzione tra durata minima e durata massima.

Rispetto alla prima, originariamente il decreto legislativo n. 167/2011, senza soluzione di continuità con la precedente normativa⁽²⁸⁾, taceva sul punto. Esclusivamente con riferimento alla tipologia professionalizzante disponeva e dispone espressamente – all'art. 4, comma 2 – che siano eventualmente gli accordi interconfederali e i contratti collettivi ad individuare, oltre alla durata massima del rapporto, anche quella minima. In tal modo il Legislatore del Testo unico lasciava alla dialettica e alla concertazione sindacale la valutazione circa l'opportunità di una simile previsione, in piena coerenza con la logica generale del nuovo sistema apprendistato, volta a responsabilizzare le parti sociali e valorizzarne il ruolo, oltre che a rendere possibile un concreto adattamento alle caratteristiche e alle esigenze dei singoli settori produttivi.

Sul punto è tuttavia intervenuta la c.d. riforma Monti-Fornero – legge n. 92/2012 – che ha introdotto tra i principi direttivi cui la contrattazione si deve attenere nel definire la disciplina del contratto di apprendistato, con efficacia dal 18 luglio 2012, la «previsione di

⁽²⁸⁾ Originariamente il decreto legislativo n. 276/2003 prevedeva una durata minima di due anni per i rapporti di apprendistato. L'inciso è stato abrogato nel 2008 ad opera del decreto legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008.

una durata minima del contratto non inferiore a sei mesi», fatto salvo quanto previsto in materia di rapporti di apprendistato professionalizzante stagionali.

L'obiettivo diretto è quello di garantire la componente formativa del rapporto, individuando nei "sei mesi" un periodo minimo per consentirne l'effettiva realizzazione. La vera ragione della novella di cui si tratta, tuttavia, risiede probabilmente nel timore che i contestuali interventi che hanno in parte irrigidito il ricorso ad alcuni strumenti contrattuali – in particolare ai contratti a progetto – in parte reso più oneroso quello al lavoro a termine, possano indurre ad utilizzare proprio l'apprendistato per brevi periodi e con frequente *turn over* di giovani.

Netto il cambio di direzione e impostazione rispetto al 2011: dalla delega alla contrattazione collettiva, seppur vincolata al rispetto di precisi criteri direttivi, all'imposizione di uno standard legale e generale, dunque dalla fiducia alla autonomia collettiva alla prevenzione dall'alto del possibile abuso dello strumento apprendistato.

Dell'introduzione, da parte di accordi e contratti collettivi, di una durata minima per i rapporti di apprendistato professionalizzante si dirà al paragrafo 2.1. del Capitolo IV.

Rispetto, invece, alla previsione generale di una durata minima del contratto di apprendistato, si osserva come, da un lato, prima del luglio 2012, in nessun caso le parti sociali abbiano ritenuto opportuno, nell'ambito dell'autonomia che gli è propria, prevederla contrattualmente, dall'altro come, a seguito della riforma del mercato, in nessun settore si sia giunti a definirne una diversa e più elevata rispetto a quella legale.

L'art. 2 del decreto legislativo n. 167/2011 non contiene previsioni relative alla durata massima del rapporto, in quanto questo aspetto è trattato dai tre articoli successivi – 3, 4 e 5 – con specifico riferimento alle singole articolazioni tipologiche di apprendistato. Nel caso del c.d. apprendistato di primo livello e di quello di alta

formazione e ricerca, la definizione della durata del rapporto compete alle regioni; solo rispetto a tale seconda macro-tipologia il legislatore ammette che, in caso di assenza di regolamentazione regionale, il rapporto possa essere attivato – e dunque disciplinato – direttamente tramite una convenzione appositamente stipulata tra il singolo datore di lavoro e l'università o l'istituzione formativa o di ricerca scelta.

Diversamente, nel caso dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, la definizione della durata massima è demandata alle parti sociali, tramite accordi interconfederali o contratti collettivi, pur se nel rispetto dei limiti fissati dallo stesso legislatore nazionale. Per un approfondimento su questo punto si rinvia, nuovamente, al paragrafo 2.1. del Capitolo IV.

5.1. La proroga

Incide sulla durata del rapporto anche il criterio direttivo di cui alla lettera h) dell'art. 2 del Testo unico dell'apprendistato, ai sensi del quale vi è 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».

Anche in questo caso, così come per quanto originariamente previsto dal Testo unico in materia di stabilizzazione degli apprendisti, il Legislatore si è in realtà limitato a recepire e legittimare una prassi diffusa da tempo nella contrattazione collettiva e volta a disciplinare quelle ipotesi in cui la prolungata assenza del lavoratore può in concreto impedire di portare positivamente a termine il percorso formativo definito, anche in termini temporali, nel contratto e piano formativo individuale.

La necessità di declinare in merito precise regole e procedure è ed è stata avvertita dalle parti sociali al fine di tutelare tanto l'interesse dell'apprendista, quanto quello del datore di lavoro.

Già prima dell'entrata in vigore del Testo unico del 2011 erano infatti diversi i Ccnl che disciplinavano l'ipotesi del computo di eventuali periodi di sospensione. Tra questi, a titolo esemplificativo, il *Regolamento dell'apprendistato professionalizzante* sottoscritto il 16 giugno 2011 per il settore **Metalmeccanico Artigiano** prevedeva espressamente – e continua a prevedere stante l'intervento dell'accordo interconfederale del 3 maggio 2012 che ne ha esteso nel tempo l'efficacia – che «in tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro (malattia, infortunio, congedo di maternità, congedo parentale, richiamo alle armi, ecc.), ovvero nei casi di sospensione per crisi aziendali od occupazioni, la durata del rapporto di apprendistato è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata pari almeno a 60 giorni di calendario». Similmente anche il Ccnl dei **Chimici Artigiani** e quello delle **Cooperative Trasporto, Merci e Logistica** del 10 dicembre 2010, ove si legge che «qualora nel periodo di formazione il lavoratore si assenta per maternità o per le altre cause previste dal T.U. n. 151/2001, per malattia o infortunio per periodi anche non continuativi che superino complessivamente 30 giorni, al fine di poter garantire la formazione prevista a norma di legge, il periodo di apprendistato verrà prolungato per la stessa durata dell'assenza».

Il decreto legislativo n. 167/2011, nel legittimare tale funzione regolatrice della contrattazione collettiva, pare volerla in realtà incentivare, pur tuttavia lasciando alle parti libertà di intervento, l'*incipit* della già richiamata lettera h) è infatti «possibilità». Due le condizioni poste dal Legislatore al fine di garantire uniformità di trattamento e salvaguardare la finalità dell'istituto: che si tratti di cause di «sospensione involontaria» del rapporto e che superino «trenta giorni».

In questo specifico caso, il ruolo che la contrattazione collettiva può svolgere non è solo quello di definire delle regole per indirizzare

gli operatori, ma anche e principalmente quello di arginare un importante contenzioso che negli anni si è sviluppato sul punto, dunque, in ultima analisi, tutelare i soggetti cui il Ccnl si applica. Almeno tre i nodi critici. Il primo attiene all'esatta perimetrazione degli eventi sospensivi del rapporto di apprendistato che possono in concreto determinare la proroga del termine della fase formativa. Il secondo riguarda la consistenza temporale di tali eventi e l'eventuale possibilità di raggiungere la soglia minima prevista oggi dalla legge (trenta giorni), ieri dai Ccnl, cumulando più eventi che singolarmente hanno una durata inferiore. Infine, altrettanto se non più importante, il terzo ha a che fare con la necessità di comunicare formalmente all'apprendista lo slittamento del termine della fase formativa prima che questa si sia conclusa; in caso contrario, infatti, opera il meccanismo di legge per cui il rapporto procede tra le parti come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, senza che il datore di lavoro possa più legittimamente manifestare la volontà di recedere ai sensi dell'art. 2118 c.c.

Solo alcuni contratti collettivi hanno pienamente colto l'opportunità di regolamentare con precisione l'ipotesi di proroga del termine della fase formativa; in molti casi, infatti, le parti sociali o non hanno proprio preso in considerazione la fattispecie, oppure si sono limitate a rinviare alla legge o riportarne testualmente la previsione, senza dettagliarla.

La proroga del termine della formazione post TU apprendistato

Tace sul punto, implicitamente rinviando alla sola previsione di legge, l'accordo per il settore **Turismo** del 17 aprile 2012, così come quelli dell'**Industria del Legno e Arredamento** e di quella **Calzaturiera** entrambi del 19 aprile 2012, dell'**Industria Alimentare** del 24 aprile 2012 e dell'**Industria della Ceramica** del successivo 17 luglio.

La maggior parte degli accordi e rinnovi riproduce, tendenzialmente, la previsione di cui all'art. 2, comma 1, lettera h) del decreto legislativo n. 167/2011, senza dettagliarla.

Pochissimi sono quelli che, innanzitutto, individuano in dettaglio le specifiche ipotesi di sospensione del rapporto che legittimano la proroga, la maggior parte dei quali riconducibili al comparto **Artigiano**. Il Ccnl per il settore **Metalmeccanico Artigiano**, ad esempio, le cui previsioni risultano ancora oggi efficaci alla luce dell'esplicito rinvio effettuato dall'Accordo interconfederale del 3 maggio 2012, individua in tal senso due gruppi di eventi sospensivi: quelli per cui il «lavoratore ha diritto alla conservazione del posto» ovvero quelli riconducibili a «crisi aziendali od occupazionali». Identica formulazione si ritrova nel Ccnl dell'**Area Tessile Moda Artigiano** e in quello **Chimico Artigiano**.

Tali Ccnl, intervenuti prima che fosse approvato il decreto legislativo n. 167/2011, puntualizzano che la proroga opera «a condizione che questo [l'evento sospensivo] abbia avuto una durata di almeno 60 giorni di calendario», durata che è ora da considerarsi di trenta giorni proprio in virtù della espressa previsione legislativa.

Sempre gli stessi Ccnl del comparto Artigiano (**Chimico, Tessile Moda e Metalmeccanico**) prendono posizione anche rispetto alla durata degli eventi sospensivi che possono determinare la proroga del contratto disponendo che «ai fini del calcolo di tale periodo saranno presi in considerazione cumulativamente più periodi di sospensione, indipendentemente dalla causa, di durata superiore ai 10 giorni di calendario». Diversa la soluzione adottata dall'accordo per il settore **Terziario, Distribuzione e Servizi** del 24 marzo 2012, ai sensi del quale deve invece trattarsi di cause di sospensione involontaria superiori a «trenta giorni consecutivi», così escludendo la possibilità di cumulare periodi che singolarmente considerati non raggiungano la soglia di legge.

Rispetto poi alla formalizzazione da parte della contrattazione collettiva della necessità di comunicare al lavoratore l'intervento della proroga in tempo utile, dunque prima che sia trascorso l'originario termine della fase formativa, quattro almeno solo le vie seguite. Molti i settori in cui non si rintracciano previsioni in tal senso. In altri casi le parti sociali si sono limitate a richiedere che la proroga sia comunicata all'apprendista, senza precisare né le modalità di comunicazione, né la relativa tempistica, come nel caso dell'accordo per il settore **Terziario, Distribuzione e Servizi** del 24 marzo 2012, ai sensi del quale «il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato», o di quello del 24 aprile 2012 per il settore **Bancario** che specifica semplicemente «previa comunicazione all'interessato». Pochi i Ccnl o gli accordi che enfatizzano l'importanza che tale comunicazione, ai fini della sua efficacia, intervenga prima del termine (originario) della fase formativa; tra questi i già citati Ccnl **Artigiani** dei settori **Chimico, Tessile Moda e Metalmeccanico**, ove si legge che «prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve

comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga».

La comunicazione della proroga dovrà essere «scritta» ai sensi del Ccnl **Studi Professionali** rinnovato il 29 novembre 2011, così come, anche, dell'accordo per le **Agenzie di Somministrazione** del 5 aprile 2012, che ulteriormente prevede che sia trasmessa all'apprendista «almeno 30 giorni prima della scadenza del termine iniziale con l'indicazione del nuovo termine del periodo formativo». Lo stesso accordo puntualizza che il rapporto «si intende prolungato nelle modalità definite dalla disciplina dal contratto collettivo applicato dall'impresa utilizzatrice oppure, in mancanza, da quanto previsto in merito dal Testo Unico sull'apprendistato».

Diversi, infine, i Ccnl che si preoccupano di precisare che, con l'intervento della proroga del contratto di apprendistato, si posticipano anche i termini legati ai benefici contributivi.

6. Gli aspetti formativi (comuni)

Come più volte sottolineato, quello di apprendistato è l'unico contratto a contenuto formativo oggi attivabile nel settore privato in quanto espressamente finalizzato proprio alla formazione, oltre che all'occupazione, dei giovani.

È chiaro, quindi, che tutti gli elementi di disciplina che hanno a che fare con la “formazione” rivestono un ruolo centrale nell'impianto del sistema apprendistato, che dovrebbe riflettersi anche nelle relative regolamentazioni contrattuali e regionali. Alcuni di tali elementi sono comuni a tutte le tipologie e dunque trattati dal Legislatore nell'ambito dell'art. 2 del decreto legislativo n. 167/2011, altri, invece, sono necessariamente specifici e peculiari, perciò oggetto di attenzione nei successivi articoli 3 (*Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale*), 4 (*Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere*) e 5 (*Apprendistato di alta formazione e di ricerca*).

In modo particolare, tra i primi rientrano – oltre al piano formativo individuale di cui già si è detto ⁽²⁹⁾, parte integrante del

⁽²⁹⁾ Vedi il precedente paragrafo 3.2. del Capitolo II.

contratto e fulcro del progetto di inserimento e crescita immaginato per il giovane – la figura del tutore, la registrazione delle formazioni e della qualifica eventualmente acquisita, nonché la possibilità di un coinvolgimento dei fondi interprofessionali.

6.1. Il tutor o referente aziendale

Storicamente il contratto di apprendistato richiede la presenza di un tutore, ossia di un soggetto esperto che segue il percorso formativo del giovane e costituisce per quest'ultimo un costante punto di riferimento.

L'art. 2, comma 1, lettera d) del decreto legislativo n. 167/2011, in coerenza con la volontà di valorizzare il ruolo delle relazioni industriali e consentire di adattare la disciplina generale dell'apprendistato alle esigenze e alle peculiarità dei singoli settori produttivi, rimette la definizione di tale figura alla contrattazione collettiva, chiamata dunque a precisarne presupposti soggettivi e caratteristiche⁽³⁰⁾.

Ciò costituisce una significativa innovazione rispetto al precedente regime normativo, che affidava espressamente tale compito alle regioni e, solo a partire dal 2005 e comunque in via sussidiaria e cedevole, alla contrattazione collettiva⁽³¹⁾.

⁽³⁰⁾ Al tutor "aziendale" identificato ai sensi dell'art. 2 del Testo unico del 2011, è possibile che, nel caso di attivazione di rapporti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale o di alta formazione e ricerca, si affianchi un secondo tutor, definito accademico o scientifico, che ha il compito seguire più da vicino il percorso scolastico o universitario o di ricerca dell'apprendista, coordinandosi con il primo.

⁽³¹⁾ Era il comma 5 *bis* dell'art. 49 del decreto legislativo n. 276/2003, introdotto ad opera del decreto legge n. 30/2005, convertito in legge 80/2005, ad ammettere che «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 e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

Il tutor pre TU apprendistato

Diversi sono i Ccnl che negli anni si sono occupati del tutor, seppur, come già precisato, con delle previsioni efficaci solo in via sussidiaria e cedevole rispetto all'eventuale regolamentazione regionale.

A dire il vero, la maggior parte dei contratti collettivi, più che definire tale figura in dettaglio e rispetto alle reali e concrete caratteristiche del settore di riferimento, si è limitata a rinviare ai contenuti del decreto ministeriale n. 22/2000 – rubricato *Disposizioni relative alle esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore aziendale* ed emanato in attuazione dell'art. 16, comma 3, della legge n. 196/1997 – talvolta aggiornandolo attraverso il riferimento al nuovo ruolo del tutor nella definizione del piano formativo individuale dell'apprendista e nell'attestazione dell'attività formativa svolta all'interno dell'impresa. Così è stato, ad esempio, per la quasi totalità dei Ccnl riconducibili al comparto **Artigiano**; valga per tutti quanto previsto dalla *Regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante* del 16 giugno 2011 per il settore **Metalmeccanico Artigiano**, ai sensi della quale «per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor. Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle previste dal DM 28 febbraio 2000 e dalle regolamentazioni regionali»; unica nota distintiva è l'ulteriore previsione secondo cui «il tutor potrà essere anche il titolare dell'impresa, un socio o un familiare coadiuvante nelle imprese che occupano meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane».

Vi sono contratti che hanno dettagliato il ruolo del tutor, più che i presupposti soggettivi richiesti per svolgerlo, qual è, ad esempio, quello dell'**Industria Chimica** che, oltre alla partecipazione nella definizione del piano formativo individuale, richiede(va) che il tutor faciliti l'apprendista nell'apprendimento e presidi l'andamento del processo di apprendimento nelle sue diverse fasi (nella formazione formale e non formale); che faciliti la realizzazione di momenti di verifica dell'apprendimento e di valutazione finale delle competenze; assicuri la congruenza dell'attività svolta in azienda rispetto agli obiettivi formativi identificati nel piano formativo individuale; faciliti l'inserimento dell'apprendista all'interno del contesto organizzativo aziendale; effettui, al raggiungimento dei primi 24 mesi di durata dell'apprendistato, su richiesta del lavoratore, una verifica sullo stato di avanzamento del progetto. Analogamente, attento a questo aspetto, sembra(va) essere il contratto dei **Bancari**, ove si elencano i compiti del tutor.

Quanto ai requisiti soggettivi del tutor, sempre il contratto dei **Bancari** dispone(va) che si tratti di un «lavoratore designato dall'impresa con formazione e competenze adeguate, un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà al termine del periodo di apprendistato, che svolga una

attività lavorativa coerente con quella dell'apprendista». Diversi i requisiti imposti dal Ccnl **Energia e Petrolio** del 30 marzo 2006 che richiede(va) che lo stesso sia un «lavoratore qualificato, che svolga un'attività coerente con quella dell'apprendista ed abbia almeno 3 anni di esperienza lavorativa».

Nell'accordo dell'**Industria Chimica** del luglio 2007, oltre i requisiti previsti dal decreto ministeriale n. 22/2000, si richiede(va) che il tutor abbia «autorevolezza, conoscenza della complessiva realtà aziendale e del contesto specifico in cui opererà l'apprendista, capacità di ascolto, capacità di comunicazione, nonché motivazione al ruolo».

In diversi contratti si prevede(va) anche la possibilità che sia il datore di lavoro a svolgere le funzioni di tutor; così, ad esempio, nel Ccnl **Industrie Grafiche e Cartotecniche** del 25 gennaio 2006 o nel rinnovo del Ccnl del settore **Grafica ed Editoriale Industria** del 14 marzo 2006, in quello dell'**Agricoltura**, dei **Meccanici Artigiani**, **Meccanici PMI** e **Meccanici Industria**, degli **Studi Professionali** e del **Tessile Industria** (questi ultimi due nelle imprese/studi professionali fino a 15 dipendenti), infine del **Chimico Industria** (nelle aziende con meno di 70 addetti).

Particolare è la previsione nell'ambito del Ccnl di **Assosistema** ove si prevede(va) che la funzione di tutor sia svolta da «un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti».

Alcuni contratti, infine, in coerenza con la previsione normativa che faceva riferimento all'adeguata formazione del tutor, hanno previsto che questi fosse destinatario di un determinato numero di ore di formazione. È il caso, ad esempio, dell'accordo degli **Edili Industria** del 31 maggio 2005, che affida(va) tale compito alla Scuola edile ovvero dell'accordo per il settore **Chimici Industria** del 28 maggio 2004 che prevede(va) la frequenza di un "pacchetto" formativo di 8 ore per ciascun tutor predisposto dall'"Organismo Bilaterale Chimico" (OBC), che poi, così formato, potrà trasferire le competenze acquisite ad altro tutor in ambito aziendale. Alcuni contratti hanno ritenuto di aumentare il monte ore di formazione minima da 8 a 12 ore; tra questi quello del **Legno Arredamento PMI**, dei **Metalmecanici PMI** e dei **Metalmecanici Cooperative**.

Rispetto al passato, in particolar modo rispetto alla disciplina di cui al decreto legislativo n. 276/2003, oltre al coinvolgimento in prima battuta delle parti sociali, altrettanto significativi e degni di nota sono altri due elementi che si desumono dal tenore letterale dell'art. 2, comma 1, lettera d) del decreto legislativo n. 167/2011: la comparsa, quale alternativa al tutor, del referente aziendale e,

parallelamente, il venir meno di ogni riferimento normativo alla “adeguata formazione”. Aspetti questi entrambi riconducibili all’esigenza di non imbrigliare la contrattazione collettiva tramite la previsione di standard generali e astratti, così, al contempo, da consentire un effettivo adeguamento alla realtà del settore di riferimento.

Da un lato, in modo particolare, la previsione a livello normativo del “referente aziendale”, già conosciuto da alcuni settori ⁽³²⁾, è volta a legittimare l’individuazione della figura di riferimento per l’apprendista non tanto tramite la definizione di un “nome”, quanto piuttosto di un “ruolo”. In altri termini è immaginata per quei settori – si pensi alla distribuzione – in cui operano imprese di medie e grandi dimensioni che fanno un uso massiccio dell’apprendistato, in cui dunque la necessità di individuare, di volta in volta, nominalmente, il tutor, potrebbe risultare un aggravio poco funzionale, mentre l’immediata identificazione del referente aziendale come colui che, in azienda appunto, ricopre un certo ruolo, se da un lato semplifica e facilita l’attivazione del contratto, dall’altro comunque garantisce che si tratti di un soggetto dotato di adeguata esperienza e professionalità. Scelta che, chiaramente e responsabilmente, è rimessa alla contrattazione collettiva nazionale.

Risponde alla medesima logica l’assenza, nel testo normativo, di qualsiasi limite, indicazione o prerequisito cui le parti sociali si

⁽³²⁾ Il termine “referente aziendale” riprende la dizione utilizzata dall’accordo del terziario sulla formazione esclusivamente aziendale del 23 settembre 2009, firmato in applicazione dell’art. 49, comma 5 *ter* del decreto legislativo n. 276/2003 (nella sua versione originaria, prima della sentenza della C. Cost. 10 maggio 2010, n. 176), che rimetteva integralmente alla contrattazione collettiva la disciplina dell’apprendistato (escludendo l’applicazione dei principi di cui al comma 5, in cui era ricompresa la disciplina del tutor). Vi si legge: «Il referente interno per l’apprendistato, ove diverso dal titolare dell’impresa stessa, da un socio ovvero da un familiare coadiuvante, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall’impresa nel piano formativo e che dovrà possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l’apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato e competenze adeguate».

debbano attenere nel definire in concreto la figura del tutor o del referente aziendale. Viene meno, in particolare e come già sottolineato, il riferimento alla «adeguata formazione», che in passato si era tradotto nella necessità di far partecipare i tutori a specifici corsi di formazione regionale.

E' auspicabile, di conseguenza, che le parti sociali, nel disciplinare le figure di cui si tratta, diano rilievo e importanza non tanto a requisiti formali, quali appunto la partecipazione ad un corso o il possesso di un attestato, quanto piuttosto a quelli sostanziali, come gli anni di esperienza maturati nel settore o il ruolo ricoperto in azienda.

Il tutor o referente aziendale post TU apprendistato

Gli accordi interconfederali intervenuti dopo l'entrata in vigore del Testo unico dell'apprendistato non prendono posizione sulla figura del tutor o referente aziendale, certo per lasciare spazio alla contrattazione di settore, ma, forse, dimostrando così di non aver colto a pieno l'opportunità di cui si è detto nel corpo del paragrafo. Più nel dettaglio, gli accordi interconfederali dell'**Industria**, delle **Cooperative** e delle **PMI**, sottoscritti rispettivamente il 18, il 19 e il 20 aprile 2012, liquidano la figura del tutor prevedendo che nel piano formativo individuale sia «indicato un tutor/referente aziendale inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguata professionalità». Utilizzano dunque una formulazione tanto vaga quanto astratta che si presta ad un'interpretazione elastica. Nell'accordo del comparto **Artigiano** del 3 maggio 2012, invece, non è rintracciabile alcuna specifica disposizione, per cui è da ritenere operante il rinvio, per tutto quanto non disposto, alle regolamentazioni già presenti nei Ccnl, che, a loro volta, rimandano a quanto in materia disposto dal decreto ministeriale n. 22/2000.

Passando ora alle discipline di settore, si segnala innanzitutto che hanno optato per la figura del "referente", piuttosto che per quella del "tutor", gli accordi del **Terziario, Distribuzione e Servizi** sottoscritti rispettivamente il 24 e il 28 marzo 2012 da Confcommercio e da Confesercenti con le Oo. Ss., i quali prevedono che «ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, lett. d), D. Lgs. n. 167/2011, l'attuazione del programma formativo [...] è seguita dal referente per l'apprendistato, interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa. Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal titolare dell'impresa stessa,

da un socio ovvero da un familiare coadiuvante, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo e che ove dipendente dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato e competenze adeguate». Una formulazione molto simile è adottata anche dall'accordo del 13 giugno 2012 per la **Distribuzione Cooperativa** e da quello del 24 aprile 2012 per le **Agenzie Immobiliari**.

Molti i settori in cui sono state adottate, con riferimento alla figura del tutor, formulazioni di ampio respiro e poco puntuali. A titolo esemplificativo, l'accordo del 24 aprile 2012 per gli **Alimentaristi Industria** che si limita a richiedere che il «tutor/referente aziendale» sia «inserito nell'organizzazione dell'impresa» e sia in possesso di non meglio precisata «adeguata professionalità»; espressione che si ritrova anche nell'accordo del 14 giugno 2012 per le **Farmacie Private**.

Più puntuale l'accordo del 12 aprile 2012 per il settore **Gomma e Plastica Industria** che declina tre necessari requisiti che il tutor deve possedere: livello di inquadramento pari o superiore a quello di destinazione dell'apprendista; tre anni di esperienza lavorativa («requisito non applicabile qualora non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica») e, infine, svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista. Simile la formulazione dell'accordo dell'**Industria della Panificazione** del 4 maggio 2012.

Identifica il tutor in base al ruolo ricoperto il Ccnl **Studi Professionali** rinnovato il 29 novembre 2011, ai sensi del quale «il tutor per l'apprendistato, il nominativo del quale dovrà essere indicato nel contratto di apprendistato, può essere il titolare dello studio professionale, un altro professionista della struttura professionale oppure una persona diversa dalle prime ma a tal fine delegata. In quest'ultimo caso, il tutor sarà necessariamente un soggetto che ricopre la qualifica professionale individuata nel piano formativo e che possiede competenze adeguate ed un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato».

Diversi i settori in cui gli accordi intervenuti per recepire le novità del Testo unico dell'apprendistato non hanno apportato significative modifiche sul punto di interesse. Tra questo l'accordo per il settore **Bancario** del 24 aprile 2012, che semplice ha cancellato la parte della norma dedicata al tutor in cui si prevede che questi seguisse, nel corso del primo anno, una specifica attività formativa.

Vi sono accordi, infine, come quello per il settore **Agricolo** del 30 luglio 2012 o quello del **Legno e Arredamento Industria** del 19 aprile 2012, che volutamente rinviano al decreto ministeriale n. 22/2000, mostrando così di non aver sul punto colto la grande opportunità e al contempo la responsabilità di cui si è detto.

Emerge, dalla sommaria ricostruzione effettuata, una forte diversificazione settoriale. Al di là della scelta tra “tutor” e “referente”, i Ccnl di volta in volta si concretano sulle funzioni della figura, piuttosto che sui requisiti espressi in termini di ruolo svolto in azienda o ancora anzianità di servizio o livello di inquadramento.

In generale non si registra, tuttavia e fatte salve alcune eccezioni, né quella attenzione, né quella “personalizzazione” rispetto alle caratteristiche dei singoli settori, che si auspicava. Basti notare come nella maggior parte dei casi le parti sociali si siano limitate a limare quanto già previsto dai contratti o a riprodurre formulazioni standardizzate, senza alcun apporto innovativo.

6.2. Il riconoscimento della qualifica e la registrazione della formazione

Tra i principi e criteri direttivi che l'art. 2 del decreto legislativo n. 167/2011 detta al fine di indirizzare le parti sociali nella definizione della disciplina, generale, del contratto di apprendistato, si rintracciano, ulteriormente, alla lettera f) 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» e, alla lettera g), la «registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276». Previsione, quest'ultima, da leggersi in coordinato con quella di cui all'art. 6, comma 2, dello stesso Testo unico ai sensi del quale, senza soluzione di continuità con il passato, «la registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita è di competenza del datore di lavoro».

Sempre con riguardo agli aspetti formativi generali, dunque, i contratti collettivi nazionali possono e dovrebbero svolgere, a maggior ragione dopo la riforma del contratto di apprendistato del 2011, un importante ruolo di indirizzo e supporto degli operatori – *rectius* dei datori di lavoro – chiamati a realizzare i suddetti adempimenti.

La situazione pre TU apprendistato

Il decreto legislativo n. 276/2003 rimetteva alle regioni, competenti a determinare i profili formativi dell'apprendistato, anche il «riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali». L'intervento della contrattazione collettiva, dunque, era meramente sussidiario, in caso di inerzia delle regioni stesse. Difatti i contratti collettivi che si sono occupati di questo aspetto sono pochi, offrendo definizioni per lo più “di principio”, che sembravano riprodurre, piuttosto, la formulazione del datato art.19 della legge n. 25/1955 ai sensi del quale «qualora al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'articolo 2118 del codice civile, l'apprendista è mantenuto in servizio con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità ed il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore».

E' quanto si trova, prima del Testo unico dell'apprendistato, ad esempio, nei Ccnl dei **Chimici Artigiani** e dei **Metalmecanici Artigiani**, ove si legge(va) esclusivamente che al termine del periodo di apprendistato all'apprendista è attribuita la qualifica ed il livello per i quali ha effettuato l'apprendistato medesimo, precisando che resta(va) impregiudicato il diritto del datore di lavoro di recedere dal contratto, con formale disdetta. Poco differente il Ccnl dei **Chimici industria**. Qui, infatti, si precisa(va) che la sola effettuazione e registrazione dell'attività formativa prevista dal piano formativo individuale costituisce il riconoscimento della qualifica professionale. Analogamente, nel Ccnl del **Turismo**, si leggeva che «al termine del periodo di apprendistato, al lavoratore che venga confermato in servizio viene attribuita la medesima qualifica per la quale si era svolto l'apprendistato». I Ccnl, poi, dei **Metalmecanici** sia dell'**Industria** sia della **PMI**, contempla(va)no il caso dell'apprendista che, terminato il periodo, venga mantenuto in servizio senza essere ammesso, entro un mese dalla fine del tirocinio stesso, per motivi a lui non imputabili, alla prova di idoneità (che deve essere effettuata solamente in relazione alla specifica formazione impartita

all'apprendista). In questi casi è (era) previsto un riconoscimento, per così dire, implicito della qualifica.

Come si evince dalla semplice lettura, nessuno dei contratti citati, però, spiega(va) chi e come deve riconoscere la qualifica. Più precisi da questo punto di vista erano già prima del 2011 i Ccnl degli **Studi Professionali** e del **Terziario**, da una parte, e dell'**Edilizia**, dall'altra. I primi, infatti, dopo un richiamo alla competenza regionale in materia, precisa(va)no che «una registrazione delle competenze acquisite sarà effettuata dal datore di lavoro o da un suo delegato». Il terziario precisa(va) ulteriormente che «le aziende daranno comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato». Nell'edilizia era previsto, invece, che al termine del periodo di apprendistato, «le imprese rilasceranno all'apprendista, oltre alle normali registrazioni nella scheda professionale, un documento che attesti i periodi di apprendistato già compiuti e le attività lavorative per le quali sono stati effettuati i periodi medesimi e che, ultimato il periodo di apprendistato, previa prova di idoneità effettuata secondo le norme fissate dalla legge, all'apprendista deve essere attribuita la categoria professionale per la quale ha effettuato l'apprendistato medesimo, salva la risoluzione anticipata per giusta causa o giustificato motivo».

Anche a seguito dell'entrata in vigore del Testo unico dell'apprendistato, la tendenza generale resta tuttavia quella a declinare formulazioni di principio o a riprodurre testualmente quanto in merito previsto dal legislatore, se non addirittura ad ignorare gli istituti in esame.

La situazione post TU apprendistato

Come già evidenziato nel corpo del paragrafo, in molti casi le parti sociali si sono limitate a formulazioni di principio o richiami alla legge. Così, ad esempio, nell'accordo interconfederale per il comparto **Artigiano** del 3 maggio 2012, ove si legge che «la formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita saranno registrate nel libretto formativo del cittadino» e che in assenza di questo la registrazione «potrà essere effettuata attraverso apposita dichiarazione del datore di lavoro». Nessuna novità anche nell'accordo del 24 aprile 2012 per il settore **Bancario** che conserva la precedente generica formulazione, ai sensi della quale «deve procedersi ad idonea registrazione ed attestazione della formazione effettuata agli apprendisti, anche ai fini del libretto formativo del cittadino, secondo le modalità definite dalla

normativa in materia». Similmente il rinnovo del 16 dicembre 2011 per le **Cooperative Sociali**, che, una volta richiamata la necessità della registrazione della formazione ad opera del datore, fa riferimento quale alternativa al libretto del cittadino a supporti informatici e fogli firma. Per l'accordo del 14 giugno 2012 per le **Farmacie Private** «le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa con atto scritto».

Maggiori dettagli sono invece forniti dagli accordi per il settore **Terziario, Distribuzione e Servizi** sottoscritti il 24 e il 28 marzo 2012 rispettivamente da Confcommercio e da Confesercenti con le Oo. Ss. e da quello per il settore **Agenzie Immobiliari** del 24 aprile 2012, i quali in merito prevedono che «al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro attesterà l'avvenuta formazione e darà comunicazione per iscritto all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo formativo dell'eventuale acquisizione della qualifica professionale. Il datore di lavoro, inoltre, è tenuto a comunicare entro 5 giorni all'ente bilaterale nazionale i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica. Il datore di lavoro è tenuto, altresì, a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro ovvero sia stato trasformato con attribuzione della qualifica, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione o dalla trasformazione stessa. In assenza del libretto formativo del cittadino, le comunicazioni di cui ai commi precedenti varranno anche ai fini dell'attestazione del percorso formativo». Inciso, quest'ultimo, ripreso anche dall'accordo del 4 maggio 2012 dei **Panificatori**.

Un contributo innovativo è invece fornito da quegli accordi o rinnovi che, al fine di agevolare il datore nell'adempire all'onere della registrazione della formazione, allegano dei format da utilizzare nell'attesa che divenga operativo lo strumento del libretto formativo del cittadino. Sono intervenuti in tal senso: gli accordi interconfederali dell'**Industria**, delle **Cooperative** e delle **PMI**, sottoscritti rispettivamente il 18, il 19 e il 20 aprile 2012; gli accordi per il settore dell'**Industria Alimentarista** del 24 aprile 2012, dell'**Industria Gomma e Plastica** del 12 aprile 2012 e del settore **Agricolo** del 30 luglio 2012.

Sono pochi, anzi pochissimi, gli accordi e i rinnovi che innanzitutto precisano modalità, tempistiche e procedure per l'attribuzione della qualifica all'apprendista al termine del percorso formativo.

Maggiore attenzione è invece riservata dalle parti sociali alla registrazione della formazione, con la comparsa, per la prima volta,

di appositi format, che potranno essere utilizzati fino a che non entrerà a regime il libretto formativo del cittadino. Format che riportano, per ogni attività seguita, l'oggetto della formazione, la durata, il periodo e la modalità di erogazione, il tutto seguito dalla firma del datore o del tutor e del lavoratore.

Si inizia così a riconoscere la centralità di questo adempimento, che è volto a tutelare certamente l'apprendista, ma anche lo stesso datore di lavoro chiamato a realizzarlo. Se la finalità primaria della registrazione è infatti quella di consentire al lavoratore di conservare traccia del percorso di crescita e formazione professionale seguito lungo tutto l'arco della vita lavorativa, così da poterlo spendere nel mercato del lavoro nazionale ed estero, non è di poco rilievo la circostanza che, allo stesso tempo, la registrazione della formazione rappresenta il modo più semplice e attendibile, per il datore, di dimostrare di aver adempiuto all'obbligo formativo assunto nei confronti dell'apprendista. Ciò soprattutto con riferimento alla formazione professionalizzante e di mestiere svolta all'interno dell'impresa e in assetto lavorativo, che difficilmente potrebbe essere altrimenti attestata e dunque resa verificabile.

6.3. Il coinvolgimento dei fondi interprofessionali

La logica del coinvolgimento delle parti sociali e della valorizzazione del loro ruolo emerge con chiarezza anche dalla dispone di cui alla lettera e) del primo comma dell'art. 2 del decreto legislativo n. 167/2011, laddove si ammette, per la prima volta e dunque innovando rispetto al passato, la «possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali [...] anche attraverso accordi con le Regioni»⁽³³⁾. Facoltà che è stata poi ribadita anche dall'art. 10 del

⁽³³⁾ La norma, per la precisione, si riferisce ai fondi paritetici interprofessionali di cui all'art. 118 della legge n. 388/2000 e all'art. 12 del decreto legislativo n. 276/2003 e successive modificazioni.

decreto legge n. 138/2011 – *Misure per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo* – convertito con legge n. 148/2011, che autorizza i fondi interprofessionali a «utilizzare parte delle risorse a essi destinati per misure di formazione a favore di apprendisti e collaboratori a progetto».

Si tratta di un intervento di solidarietà generazionale ed intracategoriale che consente di attenuare il divario tra *outsider* ed *insider* del mercato del lavoro nonché, a livello più pratico, di fornire un'effettiva facilitazione per l'accesso a questo istituto ⁽³⁴⁾. Soprattutto in un momento di crisi come quello attuale, infatti, il sostegno dei fondi interprofessionali, che si traduce in un alleggerimento dei costi e delle incombenze che gravano sul datore, non può che essere di incentivo per le assunzioni in apprendistato.

In vigore del precedente regime normativo (legge Treu e legge Biagi), l'accesso degli apprendisti all'offerta formativa dei fondi interprofessionali era in generale escluso in virtù del fatto che per tali lavoratori non era versato il contributo dello 0,30%, destinato appunto al finanziamento della formazione continua ⁽³⁵⁾.

La norma, riferendosi in generale ai «percorsi formativi aziendali degli apprendisti» e ventilando l'ipotesi ad «accordi con le Regioni», pare potersi riferire a tutte le componenti della formazione, ossia tanto a quella più strettamente professionalizzante e di mestiere, quanto a quella di base e trasversale. In altri termini, il Legislatore si è limitato ad «aprire la via», rimettendo in concreto alle relazioni industriali la scelta non solo in merito all'opportunità, ma anche alle modalità di attuazione e agli eventuali limiti.

⁽³⁴⁾ Così **M. Marchetti**, *Apprendistato: la posizione di Confindustria*, in **M. Tiraboschi** (a cura di), *Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini. Commentario al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, e all'articolo 11 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modifiche nella legge 14 settembre 2011, n. 148*, Giuffrè, Milano, 2011.

⁽³⁵⁾ Il riferimento è al contributo di cui all'art. 25 della legge n. 845/1978 e succ. mod.

La precisione, accolta con favore dalle parti sociali, allo stato attuale ha trovato seguito solo in alcuni degli accordi e dei rinnovi intervenuti per recepire le novità di cui al Testo unico dell'apprendistato.

Il coinvolgimento dei Fondi interprofessionali

Tra i settori in cui la novità di cui si è detto ha avuto seguito, si segnala il Ccnl degli **Studi Professionali**, come rinnovato il 29 novembre 2011, ove dispone che «nell'ambito delle nuove competenze assegnate, Fondoprofessioni concorrerà al finanziamento dei percorsi formativi degli apprendisti fatto salvo l'obbligo formativo in capo al datore di lavoro. A tal fine, le parti adegueranno il regolamento di Fondoprofessioni per le nuove attività e competenze previste [...] per finanziare le nuove attività formative da parte di Fondoprofessioni potrà, inoltre, essere introdotta una nuova percentuale di contribuzione su base volontaria». Una previsione di simile tenore si rintraccia anche negli accordi per il settore del **Terziario, Distribuzione e Servizi** sottoscritti da Confcommercio e da Confesercenti con le Oo. Ss. il 24 e il 28 marzo 2012, ove, si ammette che «gli apprendisti possono essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa tramite», rispettivamente, «il Fondo Forte» e «il Fondo Fonter». Ugualmente l'accordo del 17 aprile 2012 per il settore **Turismo**. Nell'accordo per l'**Industria Gomma e Plastica** del 12 aprile 2012, si legge che «la formazione degli apprendisti può essere finanziata da Fondimpresa». Sempre a Fondimpresa fa riferimento anche il rinnovo del 13 settembre 2012 del Ccnl per l'**Industria Cartaria**. Ai sensi dell'accordo del 5 aprile 2012 per le **Agenzie di Somministrazione** «gli apprendisti possono essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'agenzia tramite Forma.Temp». L'accordo del 13 giugno 2012 per la **Distribuzione Cooperativa** prevede che «gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa tramite il Fondo Foncoop».

Riprende testualmente la formulazione di cui all'art. 2, comma 1, lett. e) del decreto legislativo n. 167/2011 l'accordo per l'**Industria Turismo** del 14 maggio 2012, così come il rinnovo del 21 dicembre 2011 del Ccnl per gli **Istituti Investigativi Privati**.

In concreto si è poi tradotta nella pubblicazione, da parte di diversi fondi interprofessionali, di avvisi per l'offerta di formazione indirizzati anche ai lavoratori apprendisti.

Certo l'idea di un coinvolgimento attivo degli enti bilaterali nella progettazione, nella gestione e nel monitoraggio dei percorsi degli apprendisti non è certo nuova, sono infatti molti i Ccnl e gli accordi di secondo livello che, oggi come in passato, attribuiscono a tali soggetti precise funzioni in tal senso.

7. Il trattamento economico

Sicuramente centrale, da sempre, è la funzione che i contratti collettivi esercitano rispetto alla definizione del trattamento economico degli apprendisti, che è differenziato rispetto a quello attribuito ai lavoratori qualificati proprio in relazione al fatto che i primi sono coinvolti in percorsi di formazione che si realizzano durante il normale orario di lavoro.

La normativa nazionale è rimasta sul punto sostanzialmente immutata dal 1955 ad oggi.

Innanzitutto vieta di applicare agli apprendisti tariffe di cottimo, sistema questo che, legando la retribuzione alla quantità di lavoro prodotto, certamente mal si concilia con la situazione di un giovane in formazione, potendosi tra l'altro in concreto tradurre in un disincentivo per quest'ultimo a seguire le attività previste dal piano formativo individuale.

I Ccnl possono invece scegliere i tra due sistemi – oggi espressamente qualificati dal Testo unico dell'apprendistato come tra loro alternativi, dunque non cumulabili – del sottoinquadramento e della percentualizzazione. Ciò che li distingue è il meccanismo utilizzato per determinare il trattamento economico dell'apprendista, ciò che li accomuna, invece, è la necessità di garantire una certa progressione di tale trattamento, parallela alla maturazione del giovane e alla progressiva acquisizione di competenze e conoscenze.

Più nel dettaglio, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lettera c) del decreto legislativo n. 167/2011, con il sottoinquadramento si ha la «possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto». In altri termini la progressione economica è in questo caso garantita tramite il passaggio, nel tempo, da un livello di inquadramento ad un altro, precisando che il livello finale coincide con quello spettante al lavoratore qualificato che svolge le mansioni per cui l'apprendista è formato, mentre quello iniziale può essere inferiore di uno o al massimo due livelli.

Molti, a dire la maggioranza, sono i Ccnl che prima e dopo la riforma del contratto di apprendistato del 2011 hanno scelto questo sistema, concentrati soprattutto nei comparti dell'**Industria** e delle **Cooperative**. Solitamente il rapporto di apprendistato viene diviso in due periodi, così che nel primo si applichi il sottoinquadramento di due livelli e nel secondo di uno solo, oppure in tre periodi, con attribuzione, nel terzo, del minimo tabellare previsto per il livello finale di inquadramento. Le soluzioni adottate con riferimento ai singoli settori sono tuttavia spesso originali e peculiari, per cui di seguito se ne riportano diverse.

Il sottoinquadramento post TU apprendistato

Con riferimento alla retribuzione dell'apprendista, promuovono l'utilizzo del sistema del sottoinquadramento innanzitutto gli accordi interconfederali dell'**Industria**, delle **Cooperative** e delle **PMI** sottoscritti rispettivamente il 18, il 19 e il 20 aprile 2012, ai sensi dei quali «l'apprendista potrà 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 che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto». Tali accordi interconfederali, dunque, rinviano a quanto

previsto dai Ccnl ai sensi della precedente normativa, così garantendo efficacia alle regole già codificate dalle parti sociali, in attesa che queste recepiscano tramite apposito accordo o rinnovo il Testo unico dell'apprendistato. A titolo esemplificativo, dunque, per l'**Industria Metalmeccanica** vale quanto previsto dall'art. 8 del *Contratto nazionale per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante nell'industria metalmeccanica e nella installazione di impianti* del 15 ottobre 2009, che divide l'apprendistato in tre periodi, la cui durata è definita da apposita tabella, e prevede che «il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore sarà inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione. La retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per il livello iniziale di inquadramento nel primo periodo. Nel secondo periodo, l'inquadramento sarà inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione e la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per tale livello. Nel terzo periodo, fermo restando l'inquadramento come disciplinato al precedente comma, la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione». Molto diversa, invece, la soluzione adottata dal Ccnl dell'**Industria Chimica** che divide l'apprendistato in due periodi di eguale durata e nel primo sottoinquadra il giovane di un solo livello rispetto a quello di destinazione, mentre, nel secondo, attribuisce all'apprendista il minimo contrattuale previsto per il livello di destinazione.

Divide l'apprendistato in due periodi di eguale durata anche l'accordo del 23 aprile 2012 per le **Agenzie Marittime**, che tuttavia, nel primo applica un sottoinquadramento di due livelli e nel secondo di un livello; alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita. Identica soluzione è adottata dagli accordi per il settore **Terziario, Distribuzione e Servizi**, sottoscritti rispettivamente il 24 e il 28 marzo da Confcommercio e da Confesercenti con le Oo. Ss.

Tre sono i periodi per il settore **Agricolo** (accordo del 30 luglio 2012), con inquadramento rispettivamente di meno due livelli, meno un livello e nel livello finale di destinazione.

Tre i periodi anche per l'**Industria del Legno e Arredamento**, per la quale l'accordo del 19 aprile 2012, prevede, con originalità, rispetto al terzo periodo, che «nel terzo e ultimo periodo: un livello sotto quelli di destinazione finale e retribuzione corrispondente al valore intermedio tra quello della categoria di appartenenza e quello della categoria di destinazione finale».

Peculiare quanto previsto dall'accordo del 24 aprile 2012 per il settore **Bancario** ai sensi del quale «in tema di trattamento economico trova applicazione quanto previsto dall'art. 15, comma 1, dell'accordo del 19 gennaio 2012 [...] relativo all'attribuzione di un livello retributivo di inserimento professionale per un

periodo di 4 anni dalla data di assunzione nella 3^a area professionale 1° livello retributivo».

Si distingue dagli altri anche l'accordo per gli **Addetti alla Revisione Legale** del 19 aprile 2012, il quale differenzia il trattamento economico degli apprendisti a seconda della durata del rapporto, ossia prevede che in caso di contratto biennale l'inquadramento sia al 3° livello, mentre, in caso di contratto triennale, sia per 18 mesi al 4° livello e per 18 mesi al 3°. Lo stesso accordo stabilisce poi che «in entrambi i casi al termine dell'apprendistato i lavoratori confermati saranno inquadrati al 2° livello».

Particolare anche quanto previsto per settore della **Distribuzione cooperativa** con accordo del 13 giugno 2012, che all'art. 14 differenzia il trattamento economico dell'apprendista a seconda che il livello finale di destinazione sia ricompreso tra il 4° e il 1° livello o sia al 5°. Nella prima ipotesi divide l'apprendistato in due periodi e applica nel primo il sottoinquadramento di due livelli e nel successivo di un livello, nella seconda ipotesi, invece, applica per tutta la durata del rapporto il sottoinquadramento di un solo livello. Similmente l'accordo del 14 giugno 2012 per le **Farmacie Private** che divide l'apprendistato in tre periodi con inquadramento progressivo di meno due livelli, meno un livello e nel livello finale di destinazione, fatta salva la figura dell'apprendista farmacista che è inquadrata al livello di destinazione per tutta la durata del rapporto.

Fanno ricorso al sistema del sottoinquadramento, tra le altre, anche l'**Industria Alimentare** (accordo del 24 aprile 2012), l'**Industria Calzaturiera** (accordo del 19 aprile 2012), l'**Industria Gomma e Plastica** (accordo del 12 aprile 2012).

Sempre si sensi dell'art. 2, comma 1, lettera c) del decreto legislativo n. 167/2011, applicando invece il sistema della c.d. percentualizzazione, si ha la possibilità «di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio». In questo caso, dunque, il livello di inquadramento dell'apprendista resta lo stesso per tutta la durata del rapporto e coincide con quello del lavoratore qualificato, ma la retribuzione è determinata in misura percentuale rispetto a quella prevista dal Ccnl per tale livello di inquadramento, con una progressione che raggiunge il 100% al termine dell'apprendistato.

Questo sistema rende ancora più evidente il parallelismo tra anzianità di servizio e trattamento economico, che nel tempo aumentano.

Da evidenziare, poi, la totale libertà, che si traduce in responsabilità, lasciata dal legislatore alle parti sociali nel definire la percentuale di partenza, stante l'assenza nella fonte normativa di indicazioni in tal senso.

Diversi sono i settori – storicamente riconducibili al comparto **Artigiano**, ma non solo – che nel tempo hanno adottato il meccanismo della percentualizzazione per definire il trattamento economico degli apprendisti, come si precisa nel box che segue.

La percentualizzazione post TU apprendistato

L'accordo interconfederale del 3 maggio 2012 per il comparto **Artigiano** prevede espressamente che «la retribuzione spettante all'apprendista è quella stabilita dai contratti collettivi», per poi precisare che «relativamente ai soli semestri per i quali è previsto che la retribuzione venga determinata applicando il sistema del sotto inquadramento [...] si conviene che la retribuzione dell'apprendista sia determinata applicando la corrispondente percentuale». L'accordo, dunque, in attesa che le parti sociali dei singoli settori recepiscano il Testo unico dell'apprendistato promuove l'utilizzo del sistema della percentualizzazione e rinvia a quanto in merito già previsto dai Ccnl ai sensi della precedente normativa. Considerato, tuttavia, che molti Ccnl artigiani applicano un sistema misto per il calcolo della retribuzione degli apprendisti – ossia la determinano per alcuni semestri facendo ricorso al sottoinquadramento e per altri alla percentualizzazione – l'accordo interconfederale, in coerenza con la necessaria alternatività sancita dal decreto legislativo n. 167/2011 tra i due sistemi, prevede che sia sempre utilizzato quello della percentualizzazione.

A titolo esemplificativo, il Ccnl **Meccanico Artigiano** prevede una progressione dal 70% per il primo anno di rapporto al 100% nei mesi finali, con ben otto scatti per i lavoratori appartenenti al primo gruppo e sette per quelli del secondo gruppo. Egualmente i Ccnl **Tessile Moda Artigiano** e quello **Alimentare Panificazione Artigiano**, che individuano anche un terzo gruppo, per i rapporti di apprendistato più brevi, con soli quattro scatti retributivi. In questi contratti si legge che «la retribuzione dell'apprendista viene determinata mediante l'applicazione delle [seguenti] percentuali sulla retribuzione tabellare prevista dal [presente] Ccnl, per

il livello di inquadramento di uscita del lavoratore, al lordo delle ritenute previdenziali. La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello».

Utilizza il meccanismo della percentualizzazione anche l'accordo del settore **Turismo** del 17 aprile 2012, ai sensi del quale «la retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello» secondo una progressione che gli riconosce il primo anno l'80%, il secondo l'85%, il terzo il 90% e il quarto il 95%. Peculiare la previsione dell'accordo che stabilisce che tali percentuali «restano valide anche in caso di conferma anticipata dell'apprendista».

L'accordo per l'**Industria** della **Panificazione** del 4 maggio 2012 pure applica la percentualizzazione, con la seguente progressione: 70% per primi dodici mesi; 80% dal tredicesimo al ventiquattresimo mese; 90% dal venticinquesimo al quarantottesimo mese e infine 95% dal quarantanovesimo fino alla cessazione del contratto. L'accordo puntualizza che «ai fini della determinazione della retribuzione, la percentuale si applica sui seguenti elementi retributivi propri del lavoratore non apprendista avente inquadramento corrispondente a quello al conseguimento del quale è finalizzato il contratto: paga base, ex indennità di contingenza, E.D.R., eventuali elementi derivanti dalla contrattazione di II livello».

Il rinnovo del Ccnl per le **Cooperative Sociali** del 16 dicembre 2011 definisce il trattamento economico degli apprendisti dividendo il rapporto in due periodi di eguale durata e applicando al primo la percentuale dell'85% e al secondo del 90%. Il rinnovo del 13 settembre 2012 del Ccnl per le **Aziende Cartarie**, invece, segue una progressione per semestri con partenza al 70% e arrivo al 95%. Ancora il verbale di accordo del 28 giugno 2012 per le **Agenzie di Assicurazione** scandisce la progressione di anno in anno, con partenza dal 90%, passaggio intermedio al 93,5% e arrivo al 96,5%.

Da segnalare, in quanto unico Ccnl che prende in esplicita considerazione ai fini della determinazione del trattamento economico tutte le articolazioni tipologiche dell'apprendistato, il Ccnl per gli **Studi Professionali** come rinnovato il 29 novembre 2011. Il Ccnl, una volta precisato che «per tutte le tipologie di apprendistato la retribuzione dell'apprendista è stabilita in misura percentualizzata rispetto ai parametri retributivi previsti dal presente Ccnl [...], tenuto conto del monte ore formativo e dell'anzianità di servizio» in allegato riporta tre tabelle. Tutte dividono l'apprendistato in tre periodi, il primo e il secondo di dodici mesi l'uno, il terzo dei restanti mesi. Quella riferita all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale prevede una progressione economica che parte dal 45%,

passa per il 55% e arriva al 65% nel terzo e ultimo periodo. Le percentuali sono invece, rispettivamente, del 70%, 85% e 93% per l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; del 40%, 50% e 60% per quelli di alta formazione e di ricerca.

Diverse le osservazioni conclusive che si possono sviluppare rispetto al tema di interesse in questa trattazione, ossia la valorizzazione del ruolo delle relazioni industriali nell'implementazione del "nuovo" apprendistato.

Innanzitutto, si registra la tendenziale preferenza delle parti sociali, oggi come in passato, verso il sistema del sottoinquadramento, certamente più standardizzato e controllato rispetto a quello della percentualizzazione, che all'opposto rimette concretamente e totalmente al dialogo tra le parti l'individuazione della progressione economica dell'apprendista, potendola meglio e opportunamente bilanciare rispetto al maggiore o minore impegno formativo.

Inoltre, nonostante il tentativo della riforma del 2011 di promuovere la diffusione di tutte le tipologie di apprendistato e il contestuale impegno assunto in tal senso dagli attori sociali coinvolti, spiace constatare come, anche in punto di retribuzione, l'unica fattispecie presa in considerazione sia, tendenzialmente, quella professionalizzante. La sola eccezione è rappresentata, come già evidenziato nel box che precede, dal Ccnl degli **Studi Professionali** rinnovato il 29 novembre 2011, che declina un'apposta progressione economica per le tre articolazioni tipologiche di apprendistato previste dal decreto legislativo n. 167/2011. Da sottolineare è, in particolare, la circostanza che la retribuzione sia significativamente più bassa per gli apprendisti assunti con il primo e il terzo tipo di apprendistato, proprio in considerazione del maggior carico formativo che tali percorsi prevedono rispetto all'apprendistato professionalizzante. In tal modo si determina un corretto bilanciamento tra la tutela del lavoratore e

l'interesse del datore di lavoro e, oltretutto, si responsabilizzano le parti individuali rispetto alla centralità e alla consistenza del percorso formativo.

Infine, soprattutto se paragonati ai livelli dei Paesi europei in cui l'apprendistato funziona ed è massicciamente utilizzato, si osserva come, in generale, i livelli retributivi di partenza degli apprendisti siano molto alti – *rectius* di poco inferiori rispetto a quelli dei lavoratori già qualificati – il che sembra quasi riflettere o giustificare l'inconsistenza o la scarsa attenzione spesso prestata alla formazione.

8. Il recesso

Così come per la retribuzione, anche la disciplina del recesso dal contratto di apprendistato è rimasta sostanzialmente immutata dal 1955 ad oggi, fatte salve alcune novità di cui a breve si darà conto.

In sintesi, la legge distingue due ipotesi: quella del recesso durante la fase di formazione e quella del recesso al termine della stessa.

Rispetto alla prima, l'art. 2, comma 1, lettera l) del decreto legislativo n. 167/2011 fissa un generale divieto «per le parti» di recedere in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, in coerenza con la natura dell'apprendistato quale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Innovando rispetto al passato, il Testo unico estende espressamente tale divieto, prima indirizzato al solo datore di lavoro, anche all'apprendista, al fine, si pensa, di responsabilizzarlo rispetto al percorso intrapreso e, in un certo senso, tutelare così l'investimento in capitale umano e formazione operato dal datore di lavoro. I primi commentatori hanno tuttavia sottolineato la fragilità di questa previsione nella parte in cui, una volta fissata la regola, nulla dispone sia in merito ai limiti di operatività della stessa, ossia, in altri termini, alla distinzione tra le ipotesi che legittimano le dimissioni del lavoratore da quelle che invece ricadono nel generale divieto, sia alle conseguenze dell'eventuale trasgressione.

L'art. 2, comma 1, lettera m), del decreto legislativo n. 167/2011, dispone poi che al termine della fase di formazione le parti possano recedere dal contratto "liberamente", dunque senza che ricorra un'ipotesi di giusta causa o giustificato motivo, semplicemente rispettando il preavviso che, novità del Testo unico, decorre «dal termine del periodo di formazione»⁽³⁶⁾ e durante il quale «continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato»⁽³⁷⁾.

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.

Si è soliti pensare che le parti sociali non abbiano un ruolo, se non marginale, nella disciplina del recesso dal contratto di apprendistato, tanto che, generalmente, i Ccnl sul punto tacciono o si limitano a rinviare alla legge o riprodurne testualmente il contenuto.

Invece, a maggior ragione dopo l'entrata in vigore del Testo unico dell'apprendistato, i contratti collettivi potrebbero e dovrebbero fornire utili indicazioni sul punto; non avrebbe altrimenti senso la collocazione delle due lettere pocanzi richiamate – le lettere l) ed m) del comma 1, dell'art. 2, del decreto legislativo n. 167/2011 – tra i principi e criteri direttivi cui le parti sociali si devono attenere nel declinare la disciplina del contratto di apprendistato, invece che come semplice regola di legge.

La piena valorizzazione del ruolo delle parti sociali si realizza, infatti, non solo tramite la definizione degli elementi di disciplina del contratto indispensabili ai fini dell'operatività dello stesso, ma anche

⁽³⁶⁾ Ai sensi della precedente disciplina, il semplice richiamo all'art. 2118 c.c., senza ulteriori precisazioni, aveva fatto sì che questo si intendesse decorrere prima del termine della fase formativa.

⁽³⁷⁾ Previsione quest'ultima introdotta nell'art. 2, comma 1, lettera m) del decreto legislativo n. 167/2011 dalla legge n. 92/2012, c.d. riforma Monti-Fornaro, al fine di risolvere la questione interpretativa che si era posta in fase di prima applicazione del Testo unico dell'apprendistato circa la corretta qualificazione del rapporto proprio durante il trascorrere del termine di preavviso.

e soprattutto tramite interventi volti a semplificarne l'accesso e sciogliere dubbi o nodi applicativi.

Rispetto all'ipotesi del recesso durante la fase formativa, i contratti collettivi e gli accordi intervenuti a seguito dell'entrata in vigore del Testo unico avrebbero potuto dare spessore alla norma di legge che ora, innovando rispetto al passato, vieta all'apprendista di dimettersi in assenza di una legittima causa giustificatrice, andando innanzitutto a definire in concreto la relativa casistica. Molti sono i Ccnl che, a dire il vero un po' enfaticamente, elencano, con riferimento al contratto di apprendistato, i doveri delle parti. Ecco allora che, ad esempio, le ipotesi di legittime dimissioni si sarebbero semplicemente potute riferire al mancato rispetto, da parte del datore di lavoro, proprio di tali doveri. Ulteriormente, i Ccnl avrebbero potuto definire la eventuale sanzione comminabile al lavoratore che si dimette in assenza di tale legittima causa giustificatrice, magari ancorandola alla spesa sostenuta dal datore per la formazione del giovane lavoratore. In generale, sul punto i Ccnl tacciono. Si occupa delle dimissioni dell'apprendista l'accordo per il settore **Industria Gomma e Plastica** del 12 aprile 2012, ai sensi del quale «fermo restando il divieto per entrambe le parti di recedere dal contratto di apprendistato durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, l'apprendista che recede dal contratto di apprendistato per dimissioni è tenuto al rispetto del periodo di preavviso di cui all'art. 56 del [presente] contratto».

Con riferimento, invece, all'ipotesi del recesso al termine della fase di formazione, l'importante funzione svolta dalle parti sociali è quella di definizione della durata del preavviso, indispensabile ai fini del positivo esercizio dello stesso. Due sono, generalmente, le modalità con cui i contratti collettivi intervengono rispetto al preavviso per il recesso dal contratto di apprendistato: direttamente, con la definizione di appositi e specifici termini, oppure tramite rinvio alla norma contrattuale che declina quelli per i lavoratori "ordinari". Pochi sono, invece, i Ccnl che tacciono sul punto, con

l'ovvia conseguenza di un implicito rimando a quanto in generale previsto dal contratto stesso per la generalità dei lavoratori subordinati assunti a tempo indeterminato.

Termine di preavviso per il recesso post TU apprendistato

Gli accordi interconfederali dell'**Industria** del 18 aprile 2012 delle **Cooperative** e delle **PMI** dei successivi 19 e 20 aprile 2012, così come l'accordo dell'**Industria Alimentarista** del 24 aprile 2012 e quello dell'**Industria Calzaturiera** del 19 aprile 2012, fissano il termine di preavviso in «15 giorni»; quello del settore **Bancario** del 24 aprile, seppur con espresso riferimento al solo datore di lavoro, in un mese, per poi precisare che questo è da «riconoscersi tramite la corrispondente indennità sostitutiva». Identica previsione nell'accordo del 4 maggio 2012 per il **Credito Cooperativo**.

Trenta giorni dalla scadenza del periodo di formazione anche per gli accordi del settore **Terziario Distribuzione e Servizi** del 24 marzo 2012 (Confcommercio), del 28 marzo 2012 (Confesercenti), del **Turismo** del 17 aprile 2012 e del settore della **Distribuzione Cooperativa** del 13 giugno 2012, ai sensi dei quali «in caso di mancato preavviso, ai sensi dell'art. 2118 c.c., si applica la disciplina contrattuale del Terziario in materia di indennità sostitutiva del preavviso». Trenta i giorni pure per l'accordo dei **Panificatori** del 4 maggio 2012, che ulteriormente prevede, con una formulazione a dire il vero che pare contrastare con il dettato legislativo, che l'«applicazione della disciplina contrattuale in materia di indennità sostitutiva del preavviso per ogni giorno di ritardo della comunicazione».

Quarantacinque i giorni per le **Farmacie Private** (accordo del 14 giugno 2012).

L'accordo del settore **Industria Legno e Arredamento** del 19 aprile 2012 sul punto prevede che «sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva della categoria di appartenenza al momento della risoluzione».

Tacciono sul punto l'accordo del 30 luglio 2012 per il settore **Agricolo**, quello per il settore **Industria Gomma e Plastica** del 12 aprile 2012, così come quello del 23 aprile 2012 per le **Agenzie Marittime** e il rinnovo del Ccnl **Studi Professionali** del 29 novembre 2011 che si limitano a riprodurre la previsione di legge.

Capitolo III

L'APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE

SOMMARIO: 1. Il ruolo delle relazioni industriali – 1.1. L'influenza sulle regolamentazioni regionali – 2. Le discipline contrattuali – 2.1. Il caso della regione Piemonte – 2.2. Il caso della provincia di Bolzano

1. Il ruolo delle relazioni industriali

L'articolo 3 del decreto legislativo n. 167/2011, rubricato *Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale*, al secondo comma demanda la regolamentazione dei profili formativi di questa tipologia alle regioni, tuttavia non più in accordo con il Ministero del Lavoro e con il MIUR, ma «previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano» e «sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

Il rinvio alle regioni, senza soluzione di continuità con il passato, si giustifica alla luce della finalità tipica di questa fattispecie, che è quella di far conseguire a giovani e giovanissimi un titolo di studio, nel dettaglio una qualifica triennale o un diploma quadriennale, tramite un progetto che integra momenti di formazione scolastica con altri in assetto lavorativo. Questo apprendistato è infatti immaginato come un vero e proprio tassello del sistema di istruzione e formazione, tramite il quale si riconosce ai percorsi di apprendimento compiuti in ambiente di lavoro pari dignità rispetto a quelli formali previsti dall'ordinamento scolastico. L'obiettivo è

quello di offrire ai giovani che non riescono ad esprimere in quest'ultimo canale le proprie potenzialità e che, di conseguenza, spesso abbandonano prematuramente gli studi dell'obbligo senza averli conclusi, una via alternativa per conseguire un titolo spendibile nel mercato del lavoro. Obiettivo che, in ottica macro, si dovrebbe tradurre nel contenimento del preoccupante fenomeno della dispersione scolastica e, in ultima analisi, anche del lavoro irregolare giovanile e degli adulti. In coerenza con quanto disposto dall'art. 117 della Costituzione in tema di riparto di competenze ⁽³⁸⁾, la regolamentazione dei profili formativi di questa tipologia di apprendistato è quindi affidata al soggetto, la regione, che è chiamato a seguire lo sviluppo dei percorsi di formazione professionale e a rilasciare i relativi titoli.

Proprio nell'ottica, di cui già si è detto nei capitoli che precedono, quella cioè di creare dei sistemi dell'apprendistato che, pur se riconducibili a principi comuni, siano al contempo strutturati in modo tale da rispondere alle esigenze e alle caratteristiche dei territori in cui intervengono e del tessuto produttivo che vi opera, il Legislatore del Testo unico ha all'uopo previsto due passaggi preliminari: uno in Conferenza Stato-Regioni, l'altro con le parti sociali.

Il primo ⁽³⁹⁾, finalizzato a tratteggiare la cornice regolatoria all'interno della quale le singole regioni sono poi chiamate a disciplinare nel dettaglio l'istituto, è in realtà funzionale anche a dare un primo *input* e dunque scongiurare che si ripeta quanto successo

⁽³⁸⁾ L'art. 117 della Costituzione demanda alla competenza esclusiva delle regioni la materia della formazione professionale.

⁽³⁹⁾ Il 15 marzo 2012 in Conferenza Stato-Regioni è stato sottoscritto l'*Accordo per l'attuazione dei percorsi di Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale*, che individua le figure nazionali di riferimento per le qualifiche e i diplomi professionali conseguibili attraverso questa tipologia di apprendistato, i relativi standard minimi formativi delle competenze tecnico professionali e di base, le competenze tecnico professionali comuni di qualifica nelle aree qualità sicurezza, igiene e salvaguardia ambientale, infine i modelli e le modalità di rilascio degli attestati di qualifica professionale e diploma professionale.

dopo l'entrata in vigore della riforma Biagi. L'art. 48 del decreto legislativo n. 276/2003 aveva infatti introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento l'apprendistato scuola (*Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione*), ispirato al modello duale tedesco, volto a far conseguire ai giovanissimi – tra i 15 e il compimento dei 18 anni – una qualifica professionale in alternanza scuola-lavoro, ma tale istituto è sostanzialmente rimasto sulla carta perché negli anni successivi nessuna regione ha dato seguito al dettato normativo, fatte salve, da un lato, Lombardia e Veneto, che tuttavia solo a cavallo tra il 2010 e il 2011 hanno siglato le necessarie intese con i Ministeri competenti ⁽⁴⁰⁾ e, dall'altro, la provincia autonoma di Bolzano che all'opposto vanta una decennale e virtuosa esperienza in materia, seppur con una regolamentazione del tutto peculiare, ispirata direttamente al sistema tedesco ⁽⁴¹⁾.

Preliminare nell'impianto adottato dal Testo unico per l'apprendistato di primo livello è anche, parallelamente, il dialogo con le parti sociali territoriali, passaggio spesso sottovalutato in fase di commento della norma, che riveste invece un ruolo determinante ai fini del successo dell'istituto e della sua effettiva implementazione. Se, come si è già detto, la peculiarità di questa tipologia è quella di integrare momenti di formazione prettamente scolastica con altri in ambiente di lavoro, è immediatamente chiara la necessità di un coinvolgimento attivo degli attori sociali che presiedono entrambe le aree. Sono le parti sociali, in particolare, a poter indirizzare la regione nella strutturazione di un sistema

⁽⁴⁰⁾ Più nel dettaglio l'intesa della Lombardia con i Ministeri competenti è datata 27 settembre 2010, quella del Veneto 14 marzo 2011. Entrambi i documenti possono essere consultati in *Indice A-Z*, voce *Apprendistato*, www.bollettinoadapt.it.

⁽⁴¹⁾ In provincia di Bolzano, per tradizione e affinità culturale, è massiccio il ricorso all'apprendistato c.d. di primo livello. Il 17% dei giovani presenti sul territorio conseguono la prima qualifica professionale tramite la formazione duale. Secondo i dati Istat relativi all'anno 2010, il tasso di disoccupazione giovanile nella provincia autonoma di Bolzano ammontava a soli 6,4 %, a fronte di una media nazionale pari al 27,8%.

dell'apprendistato di primo livello che sia adeguato alla realtà territoriale e che di conseguenza possa trovare effettivi margini di applicazione e sviluppo.

In concreto, tale dialogo può essere innanzitutto volto ad individuare i profili professionali facilmente assorbibili dal tessuto produttivo del territorio e su cui dunque può essere opportuno concentrare attenzione e risorse. Ulteriormente, l'ascolto delle parti sociali può facilitare la regione nell'elaborare i relativi percorsi, individuando soluzioni che siano funzionali non solo dal punto di vista dell'efficacia formativa dell'intervento, ma anche da quello logistico/operativo. La cooperazione attiva degli attori sociali può infine tradursi nell'avvio di buone pratiche in materia di registrazione e certificazione delle competenze acquisite dai giovani in apprendistato.

Se in generale, rispetto all'opportunità, se non alla vera e propria necessità, di valorizzare e incentivare il ricorso al contratto di apprendistato si registra una pressoché unanime e trasversale convergenza nel mondo delle relazioni industriali ⁽⁴²⁾, è invece proprio la tipologia in esame a dividere la platea, principalmente sul fronte sindacale, tra coloro che ritengono possa rappresentare un valido strumento e, all'opposto, chi valuta negativamente l'istituto. Due principalmente le critiche mosse: da un lato, l'età di ingresso al lavoro – 15 anni – ritenuta eccessivamente bassa e dunque penalizzate per i giovanissimi, dall'altro, l'idea in sé di strutturare un percorso alternativo a quello scolastico e di attribuire una così

⁽⁴²⁾ Condivisione che è stata formalizzata dapprima nelle *Linee guida per la formazione nel 2010* datate 17 febbraio 2010, poi nell'*Intesa per il rilancio del contratto di apprendistato* sottoscritta da Governo, regioni e parti sociali il successivo 27 ottobre 2010, infine, nell'*Intesa* dell'11 luglio 2011 con cui le parti sociali – quasi tutte – hanno avallato i contenuti del Testo unico dell'apprendistato prima della definitiva approvazione in Parlamento dello stesso. Tutti i documenti citati possono essere consultati in *Indice A-Z*, voce *Apprendistato*, www.bollettinoadapt.it.

significativa valenza formativa agli ambienti produttivi. Il sindacato che maggiormente ha messo in dubbio la validità di questa tipologia di apprendistato è la Cgil che, il 13 marzo 2012, ha indirizzato all'allora Ministro Fornero e al Presidente della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome una lettera, avente ad oggetto *Parere della CGIL sullo schema di accordo raggiunto in Conferenza Stato Regioni sull'attuazione del d.lgs. 167/2011 sull'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale*, in cui pone in evidenza diversi aspetti ritenuti critici. Il primo, come già accennato, attiene all'età di ingresso: la Cgil si dichiara infatti apertamente contraria alla possibilità di coinvolgere minorenni in percorsi di apprendistato scuola, ossia, in altri termini, di consentire l'assolvimento dell'obbligo di istruzione per mezzo di un contratto di lavoro. Il Sindacato ritiene che a tali giovani «sottoposti al diritto dovere all'istruzione e alla formazione, debba essere assicurato il “curricolo” dei percorsi IeFP», cioè una formazione formale pari per monte ore – almeno 990 ore annue – a quella prevista per i percorsi triennali (o quadriennali) di istruzione e formazione professionale finalizzati all'acquisizione di qualifiche (e diplomi) regionali. Ulteriormente, nello stesso documento, la Cgil critica non solo la consistenza del monte ore di formazione annua definito in Conferenza Stato-Regioni – 400 ore minime –, ma pure la scelta di «non distinguere tra attività formative interne ed esterne alle imprese, permettendo anche lo svolgimento dell'intero monte ore delle attività formative all'interno di aziende prive di capacità formativa». Infine, adottando una logica molto diversa da quella fatta propria dal Testo unico e sicuramente lontana dalla direzione verso cui si muovono le moderne relazioni industriali, la Cgil propone di definire «specifiche linee guida nazionali per favorire, da parte delle Regioni e della contrattazione collettiva, una regolazione delle materie riguardanti l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale coerente con la costituzione di un quadro unitario nazionale».

Tale orientamento, in parte riconducibile ad una posizione ideologica, pare volto a snaturare un istituto che ha importanti potenzialità, come dimostrano non solo le migliori esperienze europee, ma, come già si è detto, anche quella della provincia di Bolzano, ove la dispersione scolastica è pressoché azzerata e il tasso di disoccupazione giovanile si attesta a circa un quinto rispetto a quello medio nazionale. Il medesimo orientamento, mantenuto e ribadito nei mesi successivi al livello nazionale, ha inciso in modo molto differenziato sia sulla definizione delle regolamentazioni regionali, sia sulla elaborazione delle discipline contrattuali.

Rispetto al primo ambito, ha trovato in alcuni casi – a dire il vero pochi rispetto al numero totale delle regioni – l'appoggio delle istituzioni territoriali e si è dunque tradotto in regolamentazioni che prevedono un monte annuo di formazione di gran lunga superiore alle 400 ore previste dall'accordo raggiunto in Conferenza Stato-Regioni, oltre che una rigida definizione di formazione “interna” ed “esterna”. È il caso, ad esempio, della Basilicata che, tramite linee guida condivise con le parti sociali, ha previsto un impegno formativo annuo di 990 ore, sia per gli apprendisti minorenni che per quelli maggiorenni, con l'unica differenza che per i primi almeno 480 ore l'anno sono da svolgere all'esterno dell'impresa, per i secondi “solo” 400. Nella maggior parte dei casi, tuttavia, a livello territoriale il Sindacato ha adottato una linea “morbida”, sottoscrivendo protocolli o intese che recepiscono gli standard formativi definiti in Conferenza Stato-Regioni.

Come si dirà più approfonditamente nell'apposito paragrafo che segue, invece, nella contrattazione collettiva la posizione assunta da una parte del sindacato, congiuntamente ad altri incisivi fattori, ha determinato una tendenziale indifferenza verso l'istituto, cui si fa generalmente cenno, senza tuttavia definire aspetti di disciplina centrali per l'effettiva attuazione.

1.1. L'influenza sulle regolamentazioni regionali

A differenza di quanto avvenuto in passato, stante anche il concreto impegno assunto in fase di concertazione della nuova disciplina, regioni e parti sociali si sono attivate per dar seguito all'art. 4 del Testo unico in materia di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale. Allo stato attuale, infatti, solo cinque regioni, Valle d'Aosta, Umbria, Lazio, Sardegna e Puglia ancora non hanno preso in considerazione la fattispecie. Tutte le altre, invece, hanno provveduto a disciplinarla compiutamente, o, quantomeno, hanno elaborato delle disposizioni di principio che dovrebbero a breve tradursi in norme operative ⁽⁴³⁾.

Rispetto al tema di interesse, all'inciso «sentite le parti sociali» è stato dato seguito nella realtà pratica tramite due vie, principalmente. Alcune regioni hanno consultato, informalmente o formalmente, congiuntamente o separatamente, le parti sociali, per poi regolamentare la fattispecie per mezzo di legge regionale, deliberazioni di giunta o decreti presidenziali. Questo percorso è stato seguito, ad esempio, dalla Campania, dall'Emilia Romagna, dal Friuli Venezia Giulia, dalla Liguria, dalla Lombardia e dalla Toscana ⁽⁴⁴⁾. Altre regioni, invece, hanno formalizzato la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale direttamente tramite intese sottoscritte con le parti sociali territoriali e, solitamente, anche con l'ufficio scolastico. Intese che sono state poi formalmente recepite dalla regione con apposita deliberazione o che, all'opposto, sono intervenute, a posteriori, per recepire quanto in precedenza disposto dalla regione.

⁽⁴³⁾ Per una panoramica e il costante aggiornamento sullo stato dell'arte regionale vedi www.fareapprenistato.it.

⁽⁴⁴⁾ La relativa documentazione è consultabile in www.fareapprenistato.it.

Intese tra regioni e parti sociali

Abruzzo

Accordo tra la regione, le parti sociali e l'ufficio scolastico regionale per la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (ai sensi dell'art. 3, comma 2, d.lgs., 14 settembre 2011, n. 167)

Aprile 2012

Basilicata

Protocollo d'intesa tra regione e parti sociali relativo ai primi provvedimenti attuativi del Testo Unico dell'apprendistato ai sensi degli articoli 3, 4, 5 e 6 del D. Lgs. 167/2011

Aprile 2012

Calabria

Accordo tra la regione, le parti sociali e l'ufficio scolastico regionale per la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

Aprile 2012

Marche

Accordo tra regione, parti sociali e ufficio scolastico regionale per la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

Settembre 2012

Piemonte

Intesa tra regione e parti sociali relativa ai primi provvedimenti attuativi del Testo Unico dell'apprendistato per l'avvio di una sperimentazione di percorsi per la qualifica e per il diploma professionale ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. n. 167/2011

Aprile 2012

Sicilia

Accordo tra la regione, le parti sociali e l'ufficio scolastico regionale per la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

Giugno 2012

Veneto

Accordo tra regione e parti sociali per la formazione degli apprendisti assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale
Aprile 2012

2. Le discipline contrattuali

Oltre a dialogare con le istituzioni territoriali al fine di incidere sulla definizione delle regolamentazioni regionali dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, è chiaro che le relazioni industriali possono (e dovrebbero) svolgere un altrettanto importante ruolo di promozione e incentivo all'utilizzo dello strumento, che si traduce concretamente in almeno tre azioni: informazione, supporto operativo e, chiaramente e preliminarmente, definizione di specifiche discipline per quanto di competenza delle parti sociali. Sono infatti proprio le associazioni datoriali e sindacali presenti sui territori a poter contribuire a creare e diffondere validi sistemi dell'apprendistato, puntando innanzitutto sulla divulgazione di una corretta informazione relativa allo strumento, alle sue potenzialità e al relativo funzionamento.

Nonostante l'impegno assunto in fase di concertazione della "nuova" disciplina legale del contratto di apprendistato, sono tuttavia pochissimi i settori in cui le parti sociali hanno effettivamente e compiutamente preso in considerazione, nell'ambito di accordi e rinnovi, la tipologia in esame.

Se, da un lato, i profili formativi sono (dovrebbero essere) regolamentati dalle regioni e, dall'altro, i Ccnl dettano (dovrebbero dettare) una disciplina del contratto di apprendistato comune per tutte le tipologie, almeno due sono gli aspetti che la contrattazione collettiva dovrebbe definire per rendere non solo operativa, ma anche attrattiva per le imprese oltre che per i giovani, questa fattispecie: le modalità di erogazione della formazione e il trattamento economico.

Sotto il primo fronte è espressamente l'art. 3, comma 2, lett. c), del decreto legislativo n. 167/2011 a prevedere, nell'ambito dei criteri e principi direttivi cui le regioni si devono attenere nel disciplinare l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il rinvio «ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni [...] per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni».

Per quanto attiene, poi, la retribuzione, è evidente che questa dovrà essere adeguatamente bilanciata rispetto all'effettivo carico formativo, decisamente più consistente di quello generalmente previsto dai contratti collettivi per la tipologia professionalizzante: nel primo caso, in base all'accordo raggiunto in Conferenza Stato-Regioni il 15 marzo 2012, non può essere inferiore a 400 ore annue, nel secondo si assesta tendenzialmente sulle 80 ore medie annue. In altri termini, maggiore è il monte ore di formazione, ossia il numero di ore “non lavorate”, minore, in proporzione, dovrebbe essere la retribuzione. Solo in questo modo infatti si raggiunge un ottimale contemperamento tra l'interesse del giovane lavoratore e quello del datore di lavoro, incentivando quest'ultimo ad assumere tramite la tipologia in esame.

Come già accennato, a più di un anno dall'entrata in vigore del Testo unico dell'apprendistato, si contano sulle dita di una mano i settori o i territori in cui la contrattazione collettiva è intervenuta in tal senso.

La maggior parte degli accordi e dei rinnovi siglati per recepire il “nuovo” modello di apprendistato, infatti, si limita, generalmente nelle norme di apertura, a richiamare la tipologia, oppure, in alcuni casi, a sancire l'impegno a rincontrarsi in un momento successivo per disciplinarla nel dettaglio, regolamentando puntualmente la sola forma professionalizzante.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

Così, ad esempio, negli accordi interconfederali dell'**Industria**, delle **Cooperative** e delle **PMI** sottoscritti rispettivamente il 18, il 19 e il 20 aprile 2012, si legge, una volta esplicitata l'opportunità di «dare piena e immediata operatività al nuovo Testo unico dell'apprendistato, con particolare riferimento all'apprendistato professionalizzante e all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale», l'impegno delle parti firmatarie, fino ad ora disatteso, ad incontrarsi «entro il mese di luglio per definire la relativa disciplina contrattuale in via sussidiaria e cedevole rispetto a quanto sarà disciplinato dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria». Similmente, l'accordo interconfederale del 3 maggio 2012 per il comparto **Artigiano**, una volta disciplinato per quanto di competenza, l'apprendistato professionalizzante, formalizza l'impegno delle parti «a proseguire il confronto per definire la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale».

L'accordo del 30 luglio 2012 per il settore **Agricolo** si occupa solo di apprendistato professionalizzante e, in chiusura, sotto la rubrica *Disposizioni Transitorie*, stabilisce che «in materia di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale le parti rinviando al Ccnl per la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale [...]».

Per il settore **Terziario Distribuzione e Servizi**, gli accordi sottoscritti rispettivamente da Confcommercio e da Confesercenti con le Oo. Ss. il 24 e il 28 marzo, dopo aver declinato la disciplina del contratto, regolamentano nel dettaglio il solo apprendistato professionalizzante.

L'accordo del 13 giugno 2012 per il settore della **Distribuzione Cooperativa** dedica alla fattispecie in esame una specifica norma, tuttavia limitandosi a riprendere i contenuti della legge e rinviare a ad un successivo intervento dell'Ente Bilaterale per la definizione delle modalità di erogazione della formazione.

Diversi, invece, gli accordi e i rinnovi che si limitano a declinare, in fase di definizione del contratto di apprendistato, le diverse articolazioni tipologiche, per poi concentrarsi esclusivamente su quella professionalizzante. Così, tra gli altri, l'accordo per le **Agenzie Immobiliari** del 24 aprile 2012 e quello della **Panificazione** del 4 maggio 2012.

In alcuni casi, infine, la fattispecie non è nemmeno menzionata, come nell'accordo del 24 aprile 2012 per il settore **Bancario**, quelli dell'**Industria Alimentarista** e del settore **Autotrasporti e Logistica** sottoscritti nella medesima data, quello del 28 giugno 2012 per le **Agenzie di Assicurazione**, ancora quelli dell'**Industria Calzaturiera** e dell'**Industria del Legno e Arredamento** del 19 aprile 2012, quello delle **Farmacie Private** del 14 giugno 2012.

Pochissime le eccezioni, ossia le ipotesi di contratti collettivi che, a livello nazionale, disciplinino compiutamente, per quanto di competenza, l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale.

Tra questi spicca il Ccnl degli **Studi Professionali** così come rinnovato il 29 novembre 2011. Tale fonte, una volta declinata la disciplina generale del contratto di apprendistato, prende in considerazione e regola, per quanto di competenza, le tre macro-tipologie. Rispetto a quella per la qualifica e il diploma professionale, in particolare, una volta manifestato il convincimento delle parti firmatarie circa le potenzialità dello strumento e l'opportunità di valorizzarlo, il Ccnl puntualizza le relative modalità di erogazione della formazione e, ulteriormente, definisce un'apposita e specifica progressione economica che tiene conto della consistenza del carico formativo e dunque parte il primo anno dalla percentuale del 45% della retribuzione spettante al lavoratore qualificato per giungere, nell'ultimo periodo di apprendistato, a quella del 65%.

Focus: il Ccnl degli Studi Professionali

La disciplina contrattuale

Il Ccnl degli Studi Professionali, così come da ultimo rinnovato nel novembre 2011, per la prima volta prende espressamente in considerazione la fattispecie dell'apprendistato c.d. di primo livello, che, fino a tale momento, era stata semplicemente menzionata, nella premessa al Titolo del contratto dedicato all'apprendistato, quale tipologia ammessa dal legislatore.

Il primo comma dell'art. 28 del Ccnl, in particolare, rubricato *Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale*, rappresenta l'auspicio delle parti firmatarie ad «un maggiore e migliore utilizzo del contratto di apprendistato di primo livello, quale canale di inserimento dei giovani nel settore» e, al contempo, rende nota la «disponibilità ad eventuali sperimentazioni che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali o le singole regioni intendano promuovere nell'ambito della normativa vigente».

E' utile, infatti, sottolineare che, stante la tempestività con cui il Ccnl ha recepito il d. lgs. n. 167/2011 – entrato in vigore il 25 ottobre del 2011 – all'epoca del rinnovo contrattuale ancora non erano stati attivati tavoli istituzionali per la definizione di regolamentazioni o sperimentazioni sul punto.

L'operatività della fattispecie

Il Ccnl per i dipendenti da studi professionali costituisce una vera e propria eccezione rispetto alla generalità dei contratti collettivi che, nel recepire le novità di cui al Testo unico dell'apprendistato, si sono concentrati esclusivamente sulla tipologia professionalizzante, privando così i settori di riferimento di una valida alternativa per l'ingresso di giovani e giovanissimi nel contesto produttivo; l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, tra l'altro, rappresenta oggi l'unico tipo di apprendistato con cui è possibile assumere minorenni a partire dal compimento del quindicesimo anno di età.

Il secondo comma dell'art. 28 del Ccnl demanda espressamente alla contrattazione collettiva nazionale o di secondo livello la sottoscrizione di «accordi che rendano operativa tale tipologia contrattuale e la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale e/o presso lo studio professionale, nel rispetto degli standard generali fissati dalle singole regioni».

La fattispecie, per quanto di competenza della contrattazione collettiva, risulta tuttavia già operativa poiché il Ccnl all'art. 27 definisce la disciplina del contratto di apprendistato, al terzo comma dell'art. 28 individua, pur se in termini molto generali, le modalità di erogazione della formazione aziendale e, infine, nell'Allegato B declina, come poi si dirà, una specifica e apposita progressione retributiva. Il suddetto rinvio del comma 2 dell'art. 28 a futuri accordi è dunque funzionale ad una definizione più precisa di quanto già formalizzato nel Ccnl, oltre che ad un relativo adeguamento al contesto locale di riferimento.

Rispetto alle modalità di erogazione della formazione, in modo particolare, il terzo comma dell'art. 28 si limita a precisare che queste dovranno essere «coerenti rispetto alle finalità formative» oltre che realizzate in modo tale da «permettere l'efficacia dell'intervento formativo medesimo». La norma dunque non individua con esattezza gli strumenti formativi ammessi, ma, stante la necessità di attendere che le regioni fissino degli standard di riferimento, ne tratteggia natura e finalità.

La retribuzione

La reale intenzione delle parti contraenti di valorizzare l'apprendistato di primo livello e dunque di dotare datori e lavoratori del settore di un valido strumento di transizione dal mondo della scuola a quello del lavoro, si evince anche e soprattutto dalla circostanza che, in fase di definizione del trattamento economico degli apprendisti, abbiano individuato una specifica progressione retributiva. È chiaro, infatti, che l'unico modo per rendere interessante anche dal punto di vista

datoriale la tipologia di cui si tratta rispetto a quella professionalizzante è bilanciare il maggior carico formativo con l'adeguamento della entità della retribuzione. Per tale ragione la Tabella n. 1 dell'Allegato B al Ccnl prevede che il trattamento economico di partenza di un giovane assunto in apprendistato per la qualifica e il diploma professionale sia pari al 45% della retribuzione spettante al lavoratore qualificato di pari livello, a fronte del 70% riconosciuto invece all'apprendista assunto in professionalizzante. Dopo un anno avviene il primo scatto, intermedio, al 55% e, dal venticinquesimo mese fino al termine del periodo di apprendistato il trattamento retributivo si attesta al 65% (per la tipologia professionalizzante il trattamento economico nella terza fase del rapporto è al 93%).

Il pressoché generale disinteresse della contrattazione collettiva per la tipologia in esame, si è tradotto anche nella mancanza di iniziative strutturate, volte a far conoscere nei territori l'istituto, consentendo così di superare preconcetti e resistenze culturali che ancora lo accompagnano.

2.1. Il caso della regione Piemonte

Rappresenta un chiaro esempio di valorizzazione del ruolo delle relazioni industriali nell'implementazione e nell'incentivazione del ricorso al contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, spostando l'attenzione dal livello nazionale a quello territoriale, l'*Accordo sindacale* sottoscritto il 7 maggio 2012 da tutte le sigle datoriali e sindacali piemontesi ⁽⁴⁵⁾. Accordo immediatamente successivo alla sottoscrizione con la Regione dell'intesa del 16 aprile 2012 per l'avvio di una sperimentazione di percorsi di apprendistato di primo livello.

⁽⁴⁵⁾ Vedilo in www.fareapprendistato.it. L'accordo è stato sottoscritto da Confindustria Piemonte, Confartigianato Imprese Piemonte, CNA Piemonte, CasArtigiani Piemonte, Confcommercio Piemonte, ConfApi Piemonte, Legacoop Piemonte, Confcooperative Piemonte, Confagricoltura Piemonte, Coldiretti Piemonte, CIA Piemonte, Confesercenti Piemonte e Cgil del Piemonte, Cisl del Piemonte, Uil del Piemonte.

L'accordo sindacale, essenziale tanto quanto efficace, si apre con l'esplicitazione del duplice intento che è quello di «favorire il rientro dei giovani che hanno abbandonato il percorso di studi, al fine di contrastare la disoccupazione giovanile e il fenomeno della dispersione scolastica, nonché il recupero di giovani, anche minorenni, a rischio di esclusione sociale» e, parallelamente, di «coniugare le esigenze delle imprese con quelle dei giovani tra i 15 e i 25 anni, incentivando e rafforzando il raccordo dell'apprendista con il contesto lavorativo e valorizzando il ruolo nonché la capacità formativa delle imprese». In poche parole le parti sociali hanno così pienamente, apertamente e senza freni ideologici messo in luce le concrete potenzialità di questo tipo di apprendistato, il cui rilancio certo non può prescindere da una particolare attenzione anche alle esigenze delle imprese in concreto chiamate a farne uso.

Seguono quattro “considerando”, volti a richiamare le fonti di regolazione dell'istituto – in particolare gli accordi in materia sottoscritti in Conferenza Stato-Regione e a livello regionale – e a chiarire che al fine di «agevolare il raccordo tra la formazione e il lavoro le parti sociali piemontesi possono definire misure normative e modalità di rimodulazione della disciplina salariale [...] con carattere di cedevolezza rispetto alla disciplina definita dai Ccnl».

Tutto ciò premesso le parti sociali condividono due punti. Il primo, relativo al trattamento normativo degli apprendisti per la qualifica e il diploma professionale, puntualizza che, nelle more della definizione di una specifica disciplina da parte dei contratti collettivi, si fa riferimento «alla disciplina dell'apprendistato professionalizzante come definita dai Ccnl». Il secondo, attinente invece al trattamento economico dei giovani assunti con la tipologia di cui si tratta, precisa che la relativa retribuzione, per tutta la durata del rapporto, «sarà determinata in relazione all'impegno formativo e all'effettivo orario di lavoro, con una riduzione del 25% e del 20% rispettivamente per lavoratori minorenni e maggiorenni dell'importo

che spetterebbe [...] in caso di assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante».

Con una formulazione asciutta e al contempo precisa le parti sociali hanno così reso pienamente e immediatamente operativo l'istituto sul territorio regionale e in tutti i settori produttivi. Inoltre, intervenendo sul trattamento salariale, hanno reso questa forma di apprendistato accattivante non solo per i giovani, ma anche per le imprese. L'esplicitazione, infine, del carattere cedevole rispetto ad eventuali future regolamentazioni settoriali a livello nazionale salvaguarda gli equilibri sindacali.

L'effetto dell'accordo è stato immediato, tanto che nel dicembre 2012 l'Assessore al lavoro della regione Piemonte, in occasione di un incontro con le imprese del territorio, ha reso noto il dato circa l'assunzione dei primi quarantotto giovani con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, di cui ventinove minorenni ⁽⁴⁶⁾.

2.2. Il caso della provincia di Bolzano

Un ulteriore esempio di "buone" relazioni industriali è rappresentato dall'*Accordo provinciale per la disciplina dell'apprendistato nel settore industria e artigianato della provincia autonoma di Bolzano*, sottoscritto il 3 settembre 2012 tra le parti provinciali datoriali dell'industria e dell'artigianato e quelle sindacali ⁽⁴⁷⁾. In questo specifico caso, l'obiettivo perseguito dalle parti sociali non è stato tuttavia quello di favorire e incentivare il ricorso all'innovativo strumento dell'apprendistato di primo livello, già

⁽⁴⁶⁾ Tali assunzioni riguardano 17 sedicenni e 12 diciassettenni. Variegati i settori di appartenenza delle imprese che hanno attivato i rapporti di lavoro: si passa dal manifatturiero ai servizi sociali fino alle costruzioni e alla ristorazione. La maggioranza degli assunti sono italiani, il 29,2% stranieri.

⁽⁴⁷⁾ Vedilo in www.fareapprendistato.it. L'accordo è stato sottoscritto da Assoimprenditori Alto Adige, Associazione Provinciale dell'Artigianato, Unione Artigiani Altoatesini CNA e ASGB, CGIL/AGB, SGBCISL, UIL-SGK.

conosciuto e praticato con successo sul territorio da almeno un decennio, quanto piuttosto quello di preservare l'esperienza maturata e salvaguardare il modello sviluppato negli anni e per alcuni versi non compatibile rispetto alla nuova normativa di legge – decreto legislativo n. 167/2011 – così, in ultima analisi, da garantirne la praticabilità, senza soluzione di continuità con il passato.

Centrali nell'impianto dell'accordo in esame sono i *visto* iniziali, attraverso i quali, tra l'altro, si richiama, seppur senza enfasi e in modo volutamente “sfuggevole” l'art. 8 del decreto legge n. 138/2011, convertito il legge n. 148/2011, norma che attribuisce alla contrattazione collettiva “di prossimità” la facoltà di derogare tramite specifici accordi sia alla disciplina contenuta nella contrattazione nazionale di categoria, sia (soprattutto) a quella legale⁽⁴⁸⁾. I due *visto* successivi rendono espliciti gli obiettivi dell'intesa che sono quelli di «non interrompere la prassi storica dell'apprendistato di primo livello che ha consentito un valido inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, contrastando forme di lavoro precario» e al contempo di preservare «le specificità del territorio che impongono all'apprendista una frequenza obbligatoria della scuola professionale, esternamente all'impresa, per tutta la durata delle ore previste dalla legge».

Assume particolare rilevanza la circostanza che questo accordo sia stato sottoscritto anche dalla componente provinciale della Cgil, sindacato che si è sempre e apertamente dichiarato contrario all'applicazione del suddetto art. 8, ritenuto una minaccia rispetto alle esigenze di tutela dei lavoratori garantite dalla definizione di standard comuni e inderogabili a livello nazionale. Due, con grande probabilità, le ragioni che hanno portato alla firma unitaria di tutte le sigle datoriali e sindacali: da un lato, la piena condivisione della necessità di preservare un valido modello di apprendistato che

⁽⁴⁸⁾ La norma definisce con precisione sia le materie rispetto alle quali è consentito tale intervento derogatorio, sia le ragioni che possono giustificare la sottoscrizione di tali specifici accordi in deroga.

consente ai giovani presenti sul territorio di formarsi efficacemente e inserirsi nel tessuto produttivo con facilità, dall'altro, il solo e sfuggente accenno alla discussa norma, tuttavia senza mai esplicitarne contenuti e funzione diretta. In tal modo, senza rompere equilibri sindacali o creare clamore, si è raggiunto un risultato che ben rispecchia l'interesse di tutti gli attori sociali coinvolti.

Chiuse le essenziali premesse l'accordo disciplina compiutamente la fattispecie, tanto dal punto di vista del trattamento normativo quanto di quello economico, dando seguito a quanto in merito previsto dalla legge provinciale n. 12/2012 ⁽⁴⁹⁾. Due, principalmente, gli aspetti di rilievo. Da un lato l'estensione dell'ambito di applicazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale non solo alle figure previste dall'Accordo quadro raggiunto in Conferenza Stato-Regioni il 15 marzo 2012, ma a tutte «le attività professionali contenute nell'elenco di cui all'art. 2, comma 1, lett. a) e b) della LP 12/2012» e il pieno coinvolgimento della Scuola Professionale Provinciale. Dall'altro, l'individuazione di una precisa progressione economica – determinata in percentuale sulla retribuzione globale lorda prevista per l'operaio/impiegato qualificato dal Ccnl – con partenza al 40% il primo semestre e arrivo all'80% il terzo anno e all'85% il quarto ⁽⁵⁰⁾.

Le relazioni industriali hanno dunque saputo realizzare un dialogo costruttivo e mirato alla valorizzazione delle specificità locali e alla tutela dell'interesse di giovani e imprese presenti sul territorio.

⁽⁴⁹⁾ Vedila in www.fareapprendistato.it, voce *Normativa regionale*.

⁽⁵⁰⁾ La progressione è così determinata:

- 1 semestre – 40%;
- 2 semestre – 45%;
- 3 semestre – 50%;
- 4 semestre – 60%;
- 3 anno – 80%;
- 4 anno – 85%.

Capitolo IV

L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE

SOMMARIO: 1. Il ruolo delle relazioni industriali – 2. Le discipline contrattuali –
2.1. La durata della fase formativa – 2.2. La formazione professionalizzante e
di mestiere – 2.3. Il parere di conformità degli enti bilaterali

1. Il ruolo delle relazioni industriali

L'art 4 del decreto legislativo n. 167/2011 disciplina il “nuovo” apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, nome che evoca immediatamente la finalità della tipologia che, senza soluzione di continuità con il passato, è quella di consentire ai giovani di acquisire una qualifica professionale ai fini contrattuali attraverso la formazione sul lavoro, ossia, in altri termini, di imparare un mestiere. Molte le novità introdotte dal Testo unico, volte tutte a rendere immediata, effettiva ed efficace nei diversi settori produttivi l'attuazione di questo strumento, che già nel 2009 interessava poco più del 70% del totale degli assunti con contratto di apprendistato ⁽⁵¹⁾.

Nella ottica di compromesso cui si è fatto cenno nel capitolo introduttivo, il Legislatore del Testo unico del 2011 ha fortemente valorizzato, con riferimento proprio alla tipologia di cui si discute, il ruolo delle relazioni industriali, con un parallelo arretramento

⁽⁵¹⁾ In tal senso si veda Isfol, *XI Rapporto di monitoraggio sul contratto di apprendistato*, ottobre 2010 e Isfol, *XII Rapporto di monitoraggio sul contratto di apprendistato*, febbraio 2012, entrambi consultabili su www.fareapprendistato.it sezione *Approfondimenti*.

rispetto al passato delle regioni, giustificato dal fatto che il contratto non è finalizzato alla acquisizione di un titolo di studio, quanto piuttosto di una professionalità. Proprio la consapevolezza che si tratta di una tipologia di apprendistato che ha una rilevanza prevalentemente a fini contrattuali, in uno con la presa d'atto della complessiva inadeguatezza della disciplina scaturita dall'art. 49 del decreto legislativo n. 276/2003 e dalle relative regolamentazioni di livello regionale e settoriale, ha convinto le regioni circa l'opportunità, se non addirittura la necessità, di una maggiore e decisa apertura alla contrattazione collettiva di categoria. Ciò in modo anche da consentire alle istituzioni locali di concentrare sforzi e risorse verso le altre tipologie di apprendistato – l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e l'apprendistato di alta formazione e ricerca – dove invece centrale e imprescindibile è la funzione dell'attore pubblico.

Il coinvolgimento attivo e importante delle relazioni industriali nell'implementazione della disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante risponde anche alla logica di rendere i relativi percorsi effettivamente rispondenti ai fabbisogni e alle caratteristiche dei diversi settori produttivi. Chi meglio delle parti sociali settoriali, infatti, può strutturare sistemi dell'apprendistato effettivi ed efficaci, ancorati alla realtà produttiva e, come si dirà meglio a breve, al sistema di inquadramento e classificazione del personale adottato dal relativo Ccnl.

Il secondo comma dell'art. 4 del decreto legislativo n. 167/2011 dispone allora che siano gli accordi interconfederali e i contratti collettivi a stabilire, non solo la durata del contratto per la sua componente formativa, come in vigore delle normative Treu e Biagi, ma anche la durata e le modalità di erogazione della formazione professionalizzante e di mestiere, in ragione dell'età dell'apprendista e della qualificazione contrattuale da conseguire. Più nel dettaglio, la nuova regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante distingue nettamente la formazione di mestiere

da quella di base e trasversale, senza sminuire l'importanza dell'una rispetto all'altra, ma anzi col chiaro intento di renderle entrambe effettive. La prima, stante il legame con il lavoro in senso stretto e con il sistema produttivo, è ora declinata nei suoi obiettivi, contenuti e nella necessaria quantità – ossia nel monte ore – dalla contrattazione collettiva, in riferimento, ed è questa una altra importantissima novità, non più ai profili formativi definiti dalle regioni, ma ai profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale. Inciso questo che consente, da un lato, di rendere l'istituto immediatamente operativo in tutti i settori e rispetto a tutti i profili – circostanza prima esclusa stante la impossibilità per le regioni, anche per le più virtuose e operative, di individuarne un numero così ampio –, dall'altro lato, fa sì che, finalmente, tali profili siano effettivamente rispondenti alle caratteristiche e alle esigenze dei singoli settori.

La formazione professionalizzante e di mestiere, precisa l'art. 4 del Testo unico dell'apprendistato, è «svolta sotto la responsabilità dell'azienda». Il che sta a significare principalmente due cose: che il costo della stessa ricade sulla azienda, e che è l'azienda a rispondere nel caso in cui, ingiustificatamente, ometta di erogarla o impedisca al giovane di seguirla. Il primo punto non deve certo allarmare le imprese se si considera che il contratto, anche a seguito della riforma del 2011, continua a essere accompagnato da significativi incentivi economici e normativi, che la durata massima della componente formativa è stata in generale dimezzata rispetto al passato – da 6 a 3 anni –, che è la contrattazione collettiva a individuare non solo il monte ore, ma anche le forme e le modalità di erogazione di tale formazione e, infine, grande novità, che come già osservato nel capitolo II si è ammessa per la prima volta la possibilità che siano i fondi paritetici interprofessionali a finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti. Rispetto al secondo punto, poi, è bene evidenziare che il Testo unico conferma sostanzialmente, in parte innovandolo, il precedente sistema

sanzionatorio, che tuttavia, proprio alla luce del nuovo equilibrio di competenze delineato, diviene maggiormente effettivo. Se in passato infatti, era facile per i datori di lavoro sfuggire alla sanzione per inadempimento nella erogazione della formazione, giustificando tale omissione con la mancanza o l'inadeguatezza di offerta formativa pubblica regionale, ora che la responsabilità della formazione di mestiere ricade direttamente sulla azienda, la medesima sanzione scatterà, senza poter più essere esclusa da facili giustificazioni, ogni qualvolta vi sia un inadempimento dell'obbligo formativo, tale da compromettere il raggiungimento dell'obiettivo formativo e comunque imputabile all'esclusiva responsabilità del datore.

La formazione professionalizzante è integrata dalla offerta formativa pubblica, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali, disciplinata dalle regioni per un monte complessivo, massimo, di centoventi ore nell'arco dell'intero triennio, sentite le parti sociali e tenuto conto della età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. L'offerta pubblica, predisposta di anno in anno a seconda delle risorse disponibili, si indirizza dunque verso quelle aree e quelle competenze che non sono immediatamente riconducibili ad una specifica professionalità, ma che interessano tutti i lavoratori trasversalmente. La circostanza che ora le regioni siano alleggerite dall'intero carico formativo, potendosi concentrare sulla componente di base e trasversale, dovrebbe consentire loro di ottimizzare le risorse finanziarie a disposizione e predisporre un catalogo differenziato e calibrato, che sia effettivamente rispondente alle esigenze del territorio, delle imprese che vi operano e degli apprendisti avviati al lavoro. Obiettivo che deve essere perseguito, ai sensi del decreto legislativo n. 167/2011, in dialogo con le parti sociali, che dunque svolgono un importante ruolo anche rispetto a questa componente della formazione.

Reduce dalla esperienza dei quasi dieci anni di vigenza della riforma Biagi, il Legislatore del Testo unico dell'apprendistato si è

preoccupato di salvaguardare l'operatività della tipologia professionalizzante nel caso di inerzia di singole regioni e ha allo scopo precisato che «in assenza dell'offerta formativa pubblica [...] trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti».

Alla luce di tutto quanto osservato, il nuovo apprendistato professionalizzante pare strutturato, almeno sulla carta, in modo tale da superare le criticità che ne avevo reso difficile e frammentaria sul territorio l'attuazione – sovrapposizione delle fonti e incerto riparto di competenze, complessità della disciplina, inerzia di alcune regioni nella definizione dei profili formativi, insufficienza e inadeguatezza dell'offerta formativa pubblica, ineffettività delle sanzioni in caso di mancato adempimento dell'obbligo formativo – così da realizzare la finalità da anni perseguita di rendere questo contratto il principale canale per un ingresso qualificato e qualificante dei giovani nel mercato del lavoro.

2. Le discipline contrattuali

L'analisi delle discipline contrattuali fino ad oggi intervenute per dare attuazione al “nuovo” apprendistato professionalizzante che, come già si è più volte rilevato, è la tipologia che ha riscosso negli anni il maggior successo in termini di utilizzo e conoscenza, consente di svolgere delle riflessioni generali su almeno tre aspetti: la tempistica, il metodo e i contenuti.

Ai sensi dell'art. 7, comma 7, del decreto legislativo n. 167/2011 le parti sociali hanno avuto sei mesi di tempo dall'entrata in vigore del Testo unico dell'apprendistato – ossia dal 25 ottobre 2011 al 24 aprile 2012 – per rivedere le precedenti discipline contrattuali dell'istituto di cui si tratta e per recepire le relative novità. Allo scadere di tale termine, infatti, per espressa previsione legislativa, non solo le fonti normative statali e regionali intervenute in materia prima dell'ottobre 2011, ma anche quelle contrattuali, hanno perso qualsiasi efficacia, così da evitare sovrapposizioni che nei decenni

precedenti hanno determinato incertezza applicativa e reso lo strumento dell'apprendistato di difficile gestione.

Fatte salve poche eccezioni, la maggior parte delle intese e degli accordi intervenuti per disciplinare per quanto di competenza il “nuovo” apprendistato si collocano nel mese di aprile 2012 o nei mesi successivi, dunque in prossimità o immediatamente dopo lo scadere della suddetta *deadline*. Circostanza che si giustifica, probabilmente, da un lato alla luce della necessità di un tempo adeguato per definirne i contenuti, stante anche il particolare momento storico di crisi che ha indirizzato l'attenzione degli attori sociali su molti e diversi fronti, dall'altro, forse, della volontà di attendere la discesa in campo di alcuni settori trainanti per trarre spunto, ma ancor di più per evitare o all'opposto perseguire fenomeni di *dumping* contrattuale.

Al di là della tempistica, tuttavia, ciò che maggiormente colpisce è il metodo utilizzato per recepire le novità del Testo unico del 2011 che, nella logica di chi lo ha progettato, ma anche di tutti gli attori sociali che ne hanno concertato i contenuti, avrebbe dovuto determinare non tanto un semplice “aggiustamento” delle precedenti discipline, quanto piuttosto la progettazione di veri e propri sistemi dell'apprendistato, strutturati in modo tale da rispecchiare le caratteristiche e rispondere ai fabbisogni professionali dei singoli settori, dei territori e dei giovani in ingresso nel mercato. In altri termini, la responsabilizzazione e la valorizzazione del ruolo delle relazioni industriali si sarebbe dovuta tradurre nell'avvio di un processo di “personalizzazione” del contratto di apprendistato, pienamente calato nella realtà dei diversi contratti collettivi. Rispetto in modo particolare all'apprendistato professionalizzante, il fulcro del ragionamento e dunque il punto di partenza per la costruzione del nuovo modello sarebbero dovuti essere i sistemi di classificazione e inquadramento del personale e i profili professionali ivi declinati, come del resto espressamente previsto sia dall'art. 4 del decreto legislativo n. 167/2011, sia dal successivo art. 6, rubricato *Standard*

professionali, standard formativi e certificazione delle competenze, il quale stabilisce al comma due che «ai fini della verifica dei percorsi formativi in apprendistato professionalizzante [...] gli standard professionali di riferimento sono quelli definiti nei contratti collettivi nazionali di categoria» e, al comma tre, che il costituendo *Repertorio delle professioni*, utile per «armonizzare le diverse qualifiche professionali acquisite secondo le diverse tipologie di apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali», sia «predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro».

E' chiaro infatti che, se la finalità del contratto di apprendistato professionalizzante è quella di far acquisire ad un giovane una specifica professionalità, il relativo percorso, in termini tanto di durata quanto di contenuti e quantità della formazione, dovrebbe essere in concreto progettato avendo riguardo proprio al profilo professionale di riferimento, non invece a standard astratti e generali.

L'utilizzo nei capoversi che precedono della forma verbale condizionale, anticipa la conclusione raggiunta a seguito della raccolta e dello studio degli accordi e delle intese fino ad oggi intervenute per recepire il Testo unico dell'apprendistato. Nella maggior parte dei casi, infatti, si è assistito unicamente ad un processo di adeguamento delle precedenti discipline contrattuali, volto ad eliminare, modificare o limare gli aspetti di incompatibilità. Il metodo adottato dal Legislatore del 2011 – porre un punto rispetto al passato e strutturare una nuova disciplina unitaria, consequenzialmente logica e funzionale al risultato atteso – non è stato tendenzialmente seguito dalle parti sociali, che hanno spesso scelto la via più facile e veloce, ma meno lungimirante ed efficace.

Tale processo è evidente, non potrebbe del reato essere diversamente, nel caso in cui il metodo di intervento scelto, almeno inizialmente, sia stato quello dell'accordo interconfederale, per sua natura generale, dovendosi riferire a molteplici e differenti settori. E'

il caso questo del comparto **Artigiano**, ove ancora nessun settore è pervenuto a disciplinare compiutamente il “nuovo” apprendistato e in cui dunque continua a trovare applicazione l'accordo interconfederale sottoscritto il 3 maggio 2012, che rinvia alle previgenti discipline contrattuali limitandosi a intervenire sulla durata dei rapporti di apprendistato superiori a cinque anni e a fissare in 80 ore medie annue il monte ore di formazione professionalizzante. Similmente anche per l'**Industria**: a distanza di più di un anno dall'entrata in vigore del decreto legislativo n. 167/2011 importanti e trainanti settori come quello **Metalmeccanico**, **Chimico** e **Tessile** ancora non lo hanno recepito e dunque continuano a far riferimento alle “vecchie” discipline contrattuali lette alla luce dell'accordo interconfederale del 18 aprile 2012.

In altri casi, invece, la mancata percezione dell'importanza di un intervento strutturale e organico volto a riprogettare o implementare il sistema dell'apprendistato nello specifico settore emerge, prima ancora che dalla lettura del testo contrattuale, dalla sommaria osservazione dello stesso. A titolo esemplificativo si richiama l'accordo del settore **Bancario** del 24 aprile 2012, che utilizzando come base la precedente disciplina contrattuale, barra le parti non più compatibili con la vigente normativa e integra in grassetto laddove necessario.

Particolarmente frequenti sono poi le ipotesi di accordi che, seppur in modo non così meccanico ed evidente, tuttavia si limitano a proporre regolamentazioni declinate sulla falsariga di quelle previgenti, standardizzate e incapaci di cogliere le reali opportunità offerte dal Testo unico dell'apprendistato. Rari sono, ad esempio, i casi in cui sia la durata del rapporto sia il monte ore di formazione professionalizzante sono individuati avendo riguardo all'effettiva necessità formativa del profilo professionale di riferimento, differenziando così i percorsi in ragione della qualifica da conseguire; diffuso è invece il modello standard che fissa

rispettivamente in tre anni e in ottanta ore medie annue la durata e il monte ore.

Tra i settori che fanno almeno in parte eccezione, quelli cioè in cui è possibile cogliere uno sforzo progettuale verso la costruzione di un vero sistema dell'apprendistato, rispondente alle caratteristiche e alle necessità del tessuto produttivo cui si applica, vi è quello del **Terziario**. L'accordo sottoscritto il 24 marzo 2012 da Confcommercio e le Oo. Ss., infatti, una volta declinata la disciplina generale del contratto, dapprima nell'allegata *Tabella A* differenzia e declina le durate dei rapporti di apprendistato e i relativi monte ore di formazione sulla base del profilo professionale e del livello di inquadramento da raggiungere – in un *range* che va da trentasei mesi e duecentoquaranta ore di formazione per le professionalità di più alta specializzazione a ventiquattro mesi e centoventi ore per quelle più basse –, poi, nell'*Allegato 1*, definisce nel dettaglio i relativi profili professionali in raccordo con il sistema di classificazione e inquadramento adottato dal Ccnl.

Un'ultima riflessione, strettamente legata alla precedente relativa al metodo e in parte già anticipata, è quella che attiene ai contenuti degli accordi e dei rinnovi intervenuti dopo il 25 ottobre 2011. A dispetto dell'obiettivo e dell'apertura verso una differenziazione delle discipline settore per settore, si assiste invece, tendenzialmente, ad una generale omologazione, con pochi spunti di originalità.

2.1. La durata della fase formativa

Le parti sociali, senza soluzione di continuità con il passato, sono innanzitutto chiamate a definire la durata dei rapporti di apprendistato professionalizzante, ossia la durata delle relative fasi formative, nel rispetto del limite minimo di sei mesi ⁽⁵²⁾ e massimo

⁽⁵²⁾ Fatti salvi, per espressa previsione legislativa, i rapporti stagionali ammessi solo con riferimento alla tipologia professionalizzante dall'art. 4, comma 5 del decreto legislativo n. 167/2011, ai sensi del quale: «Per i datori di lavoro che

di tre anni ⁽⁵³⁾, cinque «per profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento»; formulazione quest'ultima che è stata introdotta dalla legge n. 92/2012 in sostituzione di quella originaria – che recitava «figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento» – e che, invero, non risulta particolarmente chiara, tanto da poter addirittura essere intesa in senso restrittivo ⁽⁵⁴⁾ rispetto a quanto prospettato nella risposta ad interpello del Ministero del Lavoro n. 40 del 2011 ⁽⁵⁵⁾, che, all'indomani dell'entrata in vigore della riforma dell'apprendistato, estendeva la

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».

⁽⁵³⁾ L'art. 49 del decreto legislativo n. 276/2003 fissava in sei anni il limite massimo di durata per il contratto di apprendistato. La drastica riduzione è da leggere non solo in funzione di una più decisa valorizzazione della componente formativa rispetto a quella in senso lato occupazionale e di incentivazione alla assunzione dei giovani, ma anche in ragione della esigenza di reperire le necessarie risorse finanziarie, stante il vincolo della impossibilità di introdurre nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica di cui alla legge delega, per l'estensione del campo di applicazione soggettivo (da 18 a 25 anni) e della durata (da 3 a 4 anni) dell'apprendistato di primo livello.

⁽⁵⁴⁾ La previsione normativa, infatti, fa ora esplicito riferimento alla figura dell'artigiano che, come noto, ha una precisa definizione normativa nella legge quadro sull'artigianato – legge n. 443/1985 – non estensibile per analogia ad altri settori professionali.

⁽⁵⁵⁾ Risposta ad interpello 26 ottobre 2011, n. 40, avente a oggetto *Apprendistato – durata massima*. Il quesito, formulato da Confcommercio e Confesercenti, attiene alla possibilità di riferire la durata massima di 5 anni prevista dall'art. 4 del decreto legislativo n. 167/2011 anche a «profili professionali equipollenti a quelli dell'artigianato, anche se appartenenti a settori merceologici differenti». Il Ministero del Lavoro conferma tale possibilità precisando che «per tutte queste figure – previste nell'ambito dei diversi contratti collettivi del Terziario, del Turismo/Pubblici Esercizi e delle aziende di Panificazione – i cui contenuti competenziali sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, si ritiene pertanto possibile l'attivazione di contratti di apprendistato per periodi formativi massimi di 5 anni». Vedi il documento in www.fareapprendistato.it, voce *Circolari e Interpelli*.

disposizione a tutte le figure *lato sensu* riconducibili a professionalità artigiane, a prescindere dal settore di appartenenza e dunque dal contratto collettivo applicato. Proprio questo passaggio ha acceso il dibattito tra le parti sociali e ha indotto tra le altre Confcommercio a non sottoscrivere l'11 luglio 2011 l'intesa tra Governo, sigle datoriali e sigle sindacali, volta ad avallare i contenuti essenziali dell'approvanda riforma del contratto di apprendistato. Il timore era in modo particolare quello che l'inciso, interpretato come norma di favore rispetto al solo comparto artigiano, potesse determinare fenomeni di *dumping* contrattuale.

Al di là delle possibili interpretazioni letterali del passaggio normativo riportato, giova mettere in luce la finalità perseguita dal Legislatore che, lungi dall'essere quella di favorire un comparto rispetto agli altri, è riconducibile invece alla necessità di garantire adeguati percorsi formativi rispetto a quei profili professionali "artigiani", che richiedono cioè, a prescindere dal settore produttivo di appartenenza, particolare specializzazione e perizia.

La definizione, in concreto, delle durate dei rapporti di apprendistato professionalizzante è stata oggetto di acceso dibattito anche in fase di concertazione delle relative discipline nell'ambito dei singoli settori (⁵⁶).

I risultati, tuttavia e come già anticipato nel precedente paragrafo, paiono appiattirsi su uno standard comune, che è quello di durate tendenzialmente pari a tre anni per tutti i profili professionali previsti dal Ccnl di volta in volta considerato, con poche eccezioni, di cui si dirà nel box che segue. Diversi, invece e al di là delle preoccupazioni di cui si è detto, i settori in cui trovano spazio durate superiori a tre anni ed entro il limite di cinque previsto dal Legislatore. A dire il vero, di queste, se alcune paiono in linea

(⁵⁶) Pare che il ritardo dell'accordo interconfederale del comparto artigiano rispetto alla *deadline* del 25 aprile 2012 sia stato dovuto proprio alla difficoltà, in fase di concertazione tra la componente datoriale e quella sindacale, a definire le durate dei rapporti e dunque a trovare un equilibrio tra contrapposti interessi.

con l'intento di preservare e formare professionalità artigiane – si pensi all'estimatore nelle aziende di arte e antichità per il quale l'accordo del **Terziario** del 24 marzo 2012 prevede una formazione di quarantotto mesi – altre invece sembrano quantomeno azzardate, come nell'ipotesi dell'autista di 3° livello super per cui l'accordo del settore **Logistica, Trasporto, Merci e Spedizioni** del 24 aprile 2012 prevede addirittura sessanta mesi di apprendistato. In taluni casi, infine, le durate superiori a trentasei mesi sono determinate non con riguardo a specifici profili professionali, ma, in generale, con riferimento al livello finale di inquadramento dell'apprendista, come nel caso del settore della **Distribuzione Cooperativa** o di quello dell'**Industria della Panificazione**, metodo questo che potrebbe essere non del tutto conforme alla previsione del Legislatore.

Durata fase formativa post TU apprendistato

Negli accordi interconfederali dell'**Industria**, delle **Cooperative** e delle **PMI** sottoscritti rispettivamente il 18, il 19 e il 20 aprile 2012, le parti si limitano a rinviare ai Ccnl e, parallelamente, prevedere da un lato che «laddove tali contratti prevedano un termine superiore a tre anni, la durata dell'apprendistato è fissata in tre anni», dall'altro, che i «contratti collettivi potranno individuare i profili professionali equipollenti a quelli dell'artigianato [...] per i quali la durata massima dell'apprendistato professionalizzante è fissata in cinque anni». Similmente l'accordo interconfederale del 3 maggio 2012 per il comparto **Artigiano** che, una volta rinviato a quanto previsto dai Ccnl, riduce a cinque anni le durate eventualmente superiori così generalizzando l'eccezione ammessa dal Legislatore.

Gli accordi del **Terziario, Distribuzione e Servizi** del 24 marzo 2012 (Confcommercio) e del 28 marzo 2012 (Confesercenti) in una prima tabella individuano le durate massime in relazione alla qualifica da conseguire (trentasei mesi dal secondo al quinto livello, ventiquattro per il sesto livello), per poi, in una seconda tabella, specificare per quali figure professionali trovano applicazione durate superiori a trentasei mesi e fino ad un massimo di quarantotto.

La durata è generalmente fissata a trentasei mesi dall'accordo del 24 aprile 2012 per il settore **Bancario**, da quello dell'**Industria Calzaturiera** del 19 aprile 2012,

quello delle **Farmacie Private** del 14 giugno 2012, ancora quello dell'**Industria Gomma e Plastica** del 12 aprile 2012.

Egualemente l'accordo del 13 giugno 2012 per il settore della **Distribuzione Cooperativa**, che tuttavia riporta in allegato un elenco di profili ritenuti avere competenze omologhe e sovrapponibili a quelle delle figure artigiane per cui quindi le durate possono arrivare fino a sessanta mesi.

L'**Industria Agricola**, con accordo del 30 luglio 2012, fissa le durate massime a trentasei mesi per tutti i livelli di destinazione, eccettuati la terza area degli operai e la quinta categoria degli impiegati per le quali sono previsti ventiquattro mesi. Similmente l'accordo del 24 aprile 2012 per l'**Industria Alimentare** (24 mesi solo per le figure con inquadramento finale al quinto livello), quello dell'**Industria del Legno e Arredamento** del 19 aprile 2012, del **Turismo** del 17 aprile 2012 e del **Turismo Industria** del 14 maggio 2012. Variano invece da trenta a trentasei mesi le durate nel Ccnl degli **Studi Professionali**.

Maggiore differenziazione prevede invece il Ccnl delle **Cooperative Sociali** rinnovato il 16 dicembre 2011, con durate di diciotto mesi per i profili con inquadramento finale in categoria A, ventiquattro per le categorie B e C, trentasei per quelle D ed E.

Il *range* di durate massime varia da ventiquattro mesi fino a sessanta nel settore dell'**Industria della Panificazione**, ove sono previste durate rispettivamente di quarantotto, cinquanta e appunto sessanta mesi per le figure con inquadramento finale ai livelli A3 e B3 super, A2, A1 e A1 super.

Individua non solo le durate massime, ma anche quelle minime, l'accordo del 17 luglio 2012 per l'**Industria della Ceramica**.

2.2. La formazione professionalizzante e di mestiere

Come già anticipato, la vera rivoluzione intervenuta rispetto all'apprendistato professionalizzante consiste nell'aver affidato alla contrattazione collettiva di settore l'intera gestione, intesa come progettazione e regolamentazione, della formazione professionalizzante e di mestiere, ossia di quella centrale componente del percorso di crescita dell'apprendista volta a fargli acquisire conoscenze e competenze specifiche rispetto al profilo professionale di riferimento. L'art. 4, comma 2, del decreto legislativo n. 167/2011, prevede infatti che «gli accordi interconfederali e i contratti collettivi 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». Senza imbrigliare le relazioni industriali, ma anzi valorizzandone la posizione e la funzione, il Legislatore del Testo unico, una volta attribuita la competenza, si è dunque limitato a fornire delle indispensabili linee guida, utili ad indirizzare la contrattazione nell'elaborazione di discipline quanto più vicine alla realtà del settore di appartenenza. Risalta, in modo particolare, la scelta di non prevedere per legge dei limiti minimi e massimi rispetto al monte ore di formazione. Con lungimiranza e in linea con l'intento da un lato di restituire centralità alla funzione formativa del contratto, più che a quella strettamente occupazionale, dall'altro di responsabilizzare le parti sociali, il Legislatore ha così ritenuto opportuno non fissare standard, ma piuttosto indicare i parametri – l'età dell'apprendista e la qualifica contrattuale da conseguire – che queste ultime possono e devono prendere in considerazione per individuare in concreto i contenuti, la durata intesa in termini di ore e le modalità di erogazione della formazione professionalizzante.

Altrettanto rilevante e innovativo è poi l'aggancio dei percorsi formativi ai profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale. Questo è il vero passaggio che dovrebbe consentire di costruire, settore per settore, sistemi dell'apprendistato autosufficienti, funzionali ed efficaci. È chiaro infatti che se il contratto di apprendistato professionalizzante è finalizzato a rendere padrone il giovane di un mestiere, il relativo percorso non potrà che essere strutturato avendo riguardo al modello organizzativo del settore di riferimento e alle professionalità in esso indicate e descritte.

In quest'ottica, anzi, proprio la necessità di progettare a livello contrattuale il “nuovo” apprendistato professionalizzante, potrebbe

essere di incentivo per le relazioni industriali a rivedere quei sistemi di classificazione del personale, e sono molti, ormai obsoleti e non più rispondenti alle reali caratteristiche ed esigenze dei settori produttivi, rendendoli invece strumenti di competitività per le aziende e di valorizzazione – professionale ed economica – dei lavoratori che vi operano ⁽⁵⁷⁾.

Le grandi aspettative pocanzi descritte, relative alla progettazione di sistemi settoriali dell'apprendistato professionalizzante innovativi e fortemente diversificati, paiono tuttavia al momento non essersi a pieno realizzate, salvo alcune eccezioni di cui si darà conto nel box che segue. Anche in questo caso, infatti, dalla lettura degli accordi e delle intese intervenute per recepire il Testo unico dell'apprendistato emerge, da una parte, la difficoltà (o forse il disinteresse) a superare concettualmente il precedente sistema, difficoltà che si traduce in concreto nell'adeguamento delle previgenti discipline invece che nella elaborazione di un nuovo impianto regolatorio, dall'altra, la tendenza a mantenere comunque uno standard comune, sia tra figure professionali diverse all'interno dello stesso settore, sia tra settore e settore.

La maggior diversificazione emerge rispetto alla declinazione dei contenuti della formazione professionalizzante e di mestiere: alcuni – a dire il vero pochi – contratti o accordi (ad esempio l'accordo interconfederale dell'**Industria** del 18 aprile 2012) si limitano sul punto a rinviare alle indicazioni desumibili dalle norme contrattuali in tema di inquadramento e classificazione del personale; altri (ad esempio il Ccnl **Studi professionali**) elencano una serie di

⁽⁵⁷⁾ Il veloce cambiamento dei modelli di produzione e organizzazione del lavoro richiede, infatti, parallelamente alla acquisizione di nuovi modelli sotto il profilo organizzativo, uno sforzo di innovazione anche nei modelli giuridici e contrattuali di classificazione del personale e, segnatamente, del vecchio e ormai inadeguato mansionario cosicché sia coerente, o quantomeno adattabile, alle specificità delle singole aziende e alle reali competenze (capacità, abilità, attitudini, impegno) delle persone coinvolte nel processo produttivo.

competenze comuni che dovranno essere fornite per ogni profilo professionale; altri ancora (così l'accordo delle **Agenzie di Investigazione**) rinviano a fonti esterne, quali i repertori dell'Isfol, in attesa che il Ccnl sia in tal senso integrato; la maggior parte (così, a puro titolo esemplificativo l'accordo del **Commercio**, quello delle **Banche**, dell'**Industria del Legno**), infine, riportano in allegato i profili o gli standard professionali, declinati per gruppi omogenei o singolarmente. Il livello di dettaglio e approfondimento è decisamente variabile da settore a settore. In alcuni casi si tratta della pura riproposizione dei profili professionali già elaborati dalle parti sociali prima del 2011, con funzione sussidiaria rispetto alle normative regionali, in altri, invece, del frutto di una vera e attenta elaborazione *ex novo*.

Per quanto riguarda, invece, la definizione del monte ore di formazione, che, in assenza di espressi limiti di legge, potrebbe variare anche significativamente in funzione dell'età dell'apprendista e della qualifica ai fini contrattuali da conseguire, si registra un generale appiattimento. La soglia standard di riferimento adottata dalla maggioranza dei settori è di ottanta ore medie annue, ossia il risultato che si ottiene sottraendo alle centoventi ore annue di formazione previste per l'apprendistato professionalizzante dalla previgente normativa Biagi, le quaranta ore che, ai sensi questa volta del Testo unico del 2011, sono da dedicare, quale limite massimo, alla formazione di base e trasversale. Ottanta ore medie che non solo si rintracciano quale riferimento quasi univoco nei diversi comparti, ma che, tendenzialmente, lo sono anche nell'ambito di uno stesso settore per tutti i profili formativi. È del tutto mancato quindi, salvo alcune importanti eccezioni di cui si dirà nel box che segue, un contributo costruttivo e innovativo delle parti sociali, mentre è prevalsa una logica conservativa e di compromesso.

L'assenza di originalità si riscontra, infine, anche in materia di modalità di erogazione della formazione, frequenti sono infatti gli elenchi tendenzialmente onnicomprensivi. Similmente la maggior

parte dei contratti collettivi prende in considerazione sia la formazione interna che quella esterna. Rari, in merito, sono i casi in cui l'accesso alla prima è condizionato dal possesso di una certa "capacità formativa", desumibile dal ricorrere di uno o più degli indici all'uopo declinati dai contratti medesimi; generalmente, dunque, la formazione esterna è contemplata quale soluzione puramente alternativa e facoltativa.

Nel caso delle modalità di erogazione della formazione, la genericità delle disposizioni contrattuali può tuttavia essere letta positivamente, nel senso di essere funzionale all'esigenza di lasciare ampio margine di scelta in fase di elaborazione del piano formativo individuale, ossia di rendere praticabili, di volta in volta, le modalità ritenute più efficaci e idonee rispetto agli obiettivi formativo.

Formazione professionalizzante post TU apprendistato

Contenuti della formazione

Negli accordi interconfederali dell'**Industria**, delle **Cooperative** e delle **PMI** sottoscritti rispettivamente il 18, il 19 e il 20 aprile 2012, le parti rinviano ai Ccnl prevedendo che «gli standard professionali di riferimento debbano intendersi quelli risultanti dai sistemi di classificazione e inquadramento del personale e/o dalle competenze professionali individuate dai contratti collettivi». Similmente l'accordo del comparto **Artigiano** del successivo 3 maggio rinvia ai «profili formativi stabiliti dai contratti collettivi e, in assenza di questi, alle declaratorie o ai profili professionali stabili nei sistemi di classificazione e inquadramento dei Ccnl».

All'opposto è molto dettagliato l'accordo del 24 marzo 2012 per il settore **Terziario, Distribuzione e Servizi** (Confcommercio) che in allegato sono riportati i profili professionali, raggruppati per aree di attività, esemplificati tramite un elenco non tassativo di qualifiche e declinati in competenze di settore, competenze di area e competenze di profilo. Similmente l'accordo dello stesso settore sottoscritto da Confesercenti con le Oo.Ss. il successivo 28 marzo 2012.

L'accordo del 30 luglio 2012 per il settore **Agricolo** riporta in allegato una serie di profili formativi definiti «per gruppi di figure professionali aventi esigenze omogenee in termini di conoscenze sulle quali costruire le proprie competenze nell'esercizio dell'attività lavorativa». In concreto i profili elencano le competenze

che il lavoratore dovrà possedere al termine del percorso formativo suddividendole tra “competenze tecnico-professionali generali” e “competenze tecnico-professionali specifiche”.

Peculiare il metodo adottato dal Ccnl **Studi Professionali** così come rinnovato il 29 novembre 2011, che elenca una serie di competenze, per l'esattezza sei, che devono essere sviluppate con riferimento a tutti i profili professionali che non sono espressamente declinati, ma sono quelli di cui al sistema di classificazione e inquadramento del personale dello stesso contratto. Originale anche l'accordo per la **Gomma e Plastica Industria** del 12 aprile 2012, che, dopo aver definito i contenuti formativi a carattere trasversale cui fare riferimento in caso di inerzia delle regioni, declina quelli a carattere professionalizzante, differenziati per aree professionali e riferiti ai livelli di inquadramento, in termini di obiettivi e di argomenti.

L'accordo per le **Farmacie Private** del 14 giugno 2012 prevede tre profili professionali che declina nel dettaglio mettendo in luce finalità e obiettivi del percorso formativo, durata e articolazione e in termini di ore, competenze da acquisire e materie da approfondire.

Monte ore della formazione

Negli accordi interconfederali dell'**Industria**, delle **Cooperative** e delle **PMI** sottoscritti rispettivamente il 18, il 19 e il 20 aprile 2012, così come in quello del comparto **Artigiano** del successivo 3 maggio, il riferimento è a ottanta ore medie annue. Lo stesso standard è adottato, tra gli altri, dagli accordi dei settori **Autostrade e Trafori**, dell'**Industria Calzaturiera**, della **Gomma e Plastica Industria**, dell'**Industria Alimentare**, della **Ceramica Industria** (seppur con formulazione non chiara).

Differenzia, invece, il monte ore di formazione l'accordo del settore **Terziario, Distribuzione e Servizi** (Confcommercio) del 24 marzo 2012, da un massimo di duecentoquaranta nell'arco del triennio per i profili con inquadramento finale al secondo livello, ad un minimo di centosessanta sempre nell'arco del triennio per quelli con inquadramento finale al quinto livello. Stesso sistema è adottato dall'accordo per le qualifiche omologhe a quelle artigiane, passando da un massimo di trecentoquaranta ore nell'arco di quattro anni ad un minimo di duecentottanta, a seconda sia del livello finale di inquadramento, sia delle tipologie di profilo. Similmente l'accordo dello stesso settore sottoscritto da Confesercenti con le Oo.Ss. il successivo 28 marzo 2012 e quello della **Distribuzione Cooperativa** del 13 giugno 2012. Anche l'accordo per il Settore **Turismo** del 17 aprile 2012 prevede monti ore annui differenziati a seconda del livello di inquadramento, da un massimo di ottanta ore a un minimo di quaranta.

Superiore alle ottanta ore medie annue è la previsione dell'accordo di rinnovo del 29 novembre 2011 per il settore **Studi Professionali**, con duecentosessanta ore per i rapporti di durata di trenta mesi e trecento per quelli di tre anni. Il Ccnl ulteriormente fissa un minimo di ore di formazione per il primo anno pari a quaranta ore di formazione trasversale di base e ottanta di formazione professionalizzante.

Significativamente minore rispetto al riferimento generale è invece il monte ore adottato dal settore **Agricolo** con accordo del 30 luglio 2012: quaranta ore medie annue, ridotte a trenta nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire. Peculiare quanto previsto dall'accordo del 14 giugno 2012 per le **Farmacie Private**, ai sensi del quale la formazione professionalizzante ha una durata minima di sessantasei ore medie annue per il farmacista collaboratore; cinquantasei per il commesso e quarantasei per il magazziniere e il contabile d'ordine.

Modalità di erogazione della formazione

Negli accordi interconfederali dell'**Industria**, delle **Cooperative** e delle **PMI** sottoscritti rispettivamente il 18, il 19 e il 20 aprile 2012, si legge solo la specificazione che la formazione «potrà essere svolta anche on the job e in affiancamento». L'accordo interconfederale del comparto **Artigiano** del 3 maggio 2012 contiene invece un elenco espressamente non tassativo di modalità praticabili.

Gli accordi o le intese settoriali, come già evidenziato nel corpo del paragrafo, tendono ad individuare più modalità di erogazione della formazione, tramite la definizione di elenchi generalmente non tassativi. A titolo esemplificativo, l'accordo del 19 aprile 2012 dell'**Industria Calzaturiera** prevede che «la formazione formale potrà avvenire con modalità di alternanza sul lavoro (“on the job”), in affiancamento, formazione a distanza (“e-learning”), in aula, attraverso seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, “action learning”, visite aziendali ovvero con eventuali ulteriori modalità individuate nel PFI»; l'accordo del 30 luglio 2012 per il settore **Agricolo** stabilisce che la formazione professionalizzante o di mestiere può essere svolta dal datore di lavoro, anche avvalendosi di strutture formative esterne, privilegiando le modalità *on the job* e di affiancamento.

2.3. Il parere di conformità degli enti bilaterali

Con particolare riferimento all'apprendistato di tipo professionalizzante, sono diversi i Ccnl che, in ottica di valorizzazione della bilateralità e tendenzialmente già da prima

dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 167/2011, prevedono che i piani formativi individuali e i contratti di apprendistato siano validati dall'ente bilaterale di riferimento. La finalità di tali interventi è quella di consentire la verifica della coerenza del percorso di crescita professionale progettato rispetto al sistema formativo approntato dal contratto collettivo. Ciò in generale e, a maggior ragione, proprio per il "nuovo" apprendistato professionalizzante, se è vero che l'articolo 6 del decreto legislativo n. 167/2011 indica nel sistema di classificazione e inquadramento del personale previsto dal Ccnl lo standard professionale cui deve riferirsi il singolo piano formativo. Simili previsioni, del resto, paiono pienamente coerenti con la scelta del Legislatore del Testo unico dell'apprendistato di delegare alle parti sociali settoriali la costruzione del sistema di riferimento, nel rispetto dei principi e dei criteri direttivi esplicitati nel relativo art. 2.

Il parere preventivo di conformità è previsto come obbligatorio dai Ccnl del **Terziario, Distribuzione e Servizi** rispettivamente sottoscritti da Confcommercio e da Confesercenti con le Oo. Ss., è altresì contemplato, quale passaggio preliminare, da quelli della **Distribuzione Cooperativa**, del settore **Ortofrutticolo**, dei **Centri Elaborazione Dati**, delle **Agenzie di Somministrazione**, del **Turismo** (Confcommercio). Peculiare quanto previsto dall'accordo del 4 maggio 2012 per l'**Industria della Panificazione**, ai sensi del quale la validazione dell'ente bilaterale è richiesta laddove la singola azienda intenda definire ed avviare percorsi formativi per profili non espressamente previsti dall'accordo di riordino settoriale della materia.

Negli ultimi mesi in particolare, il dibattito si è animato proprio sulla legittimità o meno delle norme dei contratti collettivi che identificano come obbligatoria la richiesta di parere di conformità all'ente bilaterale in caso di assunzione di apprendisti. Dibattito che

ha trovato soluzione nella risposta ad interpello n. 16 del 2012 ⁽⁵⁸⁾, ove il Ministero del Lavoro ha preso posizione nel senso di escluderla.

Focus: la risposta ad interpello n. 16 del 2012

La risposta ad interpello

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con la risposta ad interpello n. 16 del 14 giugno 2012, ha dato riscontro a diversi quesiti posti dal Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro, riconducibili tutti alla nuova disciplina del contratto di apprendistato di cui al d.lgs. n. 167/2011, recante il c.d. TU dell'apprendistato. Il richiedente, in particolare e limitatamente a quanto in questa sede di interesse, ha chiesto al Dicastero del lavoro di pronunciarsi circa l'obbligatorietà o meno delle disposizioni di contratto collettivo che, da un lato, prevedono come necessaria la richiesta di parere di conformità agli enti bilaterali in relazione al piano formativo individuale, dall'altro, dispongono l'iscrizione ai suddetti enti anche ai fini del rilascio di tale parere.

Nell'articolare la propria risposta, il Ministero ha preliminarmente richiamato le nuove disposizioni di legge che regolano la materia, così da metterne in luce i contenuti ed al contempo darne una lettura conforme ai principi generali che reggono l'ordinamento italiano. Due, più nel dettaglio, sono le norme del TU su cui ha focalizzato l'attenzione e che ha posto alla base del ragionamento argomentativo che l'ha condotto ad escludere, innanzitutto, l'obbligatorietà della richiesta di parere di conformità.

La prima è l'art. 2 del d.lgs. n. 167/2011 nella parte in cui, innovando fortemente rispetto al passato, affida alle parti sociali – nello specifico 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 – la disciplina del contratto di apprendistato, nel rispetto di una serie di principi, declinati dalla stessa disposizione, funzionali ad introdurre delle regole comuni per tutte le tipologie di apprendistato, «rispetto alle quali, peraltro, sussistono ambiti regolatori costituzionalmente diversificati tra Stato e Regioni» (così recita lo stesso interpello). Tra tali principi, il Ministero pone l'accento su quello di cui alla lett. a) dell'art. 2, ai sensi del quale il piano formativo individuale può essere definito «anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali». L'attenzione è

⁽⁵⁸⁾ Vedi il documento in www.fareapprendistato.it, voce *Circolari e Interpelli*.

IL RUOLO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI
NELLA COSTRUZIONE DEI SISTEMI DELL'APPRENDISTATO

focalizzata, in modo particolare, proprio sulla locuzione “anche” che, a detta del Ministero, sottintenderebbe ad un ruolo del tutto eventuale, dunque non necessario, degli enti bilaterali al fine della valida stipulazione di un contratto di apprendistato, di cui il piano formativo individuale, da allegare entro trenta giorni, costituisce parte integrante. Ulteriormente, sempre con riferimento alla riportata lett. a) dell'art. 2, nella risposta ad interpello si legge che una conclusione diversa da quella raggiunta comporterebbe delle limitazioni alla «discrezionalità del Legislatore regionale nel disciplinare quei profili formativi dell'apprendistato che rientrano nella sua competenza».

La seconda norma richiamata è poi l'art. 4 del d.lgs. n. 167/2011, che disciplina in modo specifico l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, valorizzando fortemente il ruolo della contrattazione collettiva, definito nella stessa risposta ad interpello «assolutamente predominante». Il Ministero sottolinea come in tale disposizione, che pur avrebbe potuto assegnare delega piena alle parti sociali in relazione ai profili formativi – come fatto per le regioni rispetto all'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale – «non è dato rintracciare un esplicito riferimento ad un ruolo “autorizzativo” degli enti bilaterali, limitandosi la previsione ad assegnare» alla contrattazione collettiva il solo compito di definire durata e modalità di erogazione della formazione professionalizzante.

Alla luce di tali disposizioni, il Ministero opta per la non obbligatorietà delle norme contrattuali che prevedono necessariamente il passaggio dagli enti bilaterali per la convalida dei piani formativi individuali. In conclusione del proprio ragionamento afferma, infatti, che pur riconoscendo che la contrattazione collettiva possa legittimamente assegnare agli stessi enti un ruolo centrale, ciò non può tradursi nella definizione di una «condicio sine qua non di carattere generale per una valida stipulazione del contratto di apprendistato». In modo ancora più esplicito aggiunge che, almeno per i datori di lavoro non associati alla sigla datoriale firmataria del contratto collettivo, non è configurabile alcun obbligo di sottoporre i piani formativi all'ente bilaterale, fatto salvo solo il caso in cui ciò sia previsto dalla disciplina regionale applicabile con riferimento ai contratti di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale.

Una volta sciolto il nodo giuridico, il Ministero pare voler comunque spezzare una lancia a favore di un virtuoso coinvolgimento degli organismi paritetici nella gestione del sistema apprendistato, in linea con il proprio precedente orientamento volto a valorizzare il ruolo degli enti bilaterali. Afferma così che, a prescindere dall'esistenza di un vincolo giuridico, una forma di controllo degli enti sui profili formativi del contratto non può che rappresentare «una valida opportunità e una garanzia circa la corretta declinazione del PFI», che deve essere predisposto

avendo riguardo sia allo specifico contesto aziendale in cui l'apprendista è inserito, sia alle competenze ed alle conoscenze già in possesso del giovane. Ulteriormente, la risposta ad interpellato specifica che l'eventuale validazione dell'ente bilaterale è elemento significativo per orientare il giudizio del personale ispettivo in fase di verifica dell'adempimento dell'obbligo formativo assunto dal datore di lavoro nei confronti dell'apprendista. Per tale ragione, il Ministero espressamente raccomanda al personale ispettivo di «concentrare prioritariamente l'attenzione proprio nei confronti di quei contratti di apprendistato e di quei PFI che non sono stati sottoposti alle valutazioni dell'Ente bilaterale di riferimento», puntualizzando, tuttavia, come il controllo preventivo degli enti attenga alla sola «congruità» del piano formativo, non anche ad altri presupposti normativi e contrattuali – quali il rispetto dei limiti numerici o della clausola di stabilizzazione – la cui verifica e sanzionabilità sono rimesse esclusivamente al personale ispettivo o all'iniziativa del lavoratore in sede contenziosa.

Infine, il Ministero esclude in modo lapidario l'obbligo contrattuale di iscrizione all'ente bilaterale, limitandosi a richiamare il principio di libertà sindacale negativa sancito dall'art. 39 Cost., oggetto di analisi in precedenti circolari o risposte ad interpellato sul medesimo tema.

La precedente posizione del Ministero

Già prima dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 167/2011, in vigore sia dell'art. 16 della l. n. 196/1997 (c.d. apprendistato Treu), che, contemporaneamente, degli artt. da 47 a 53 del d.lgs. n. 276/2003 (c.d. apprendistato Biagi), il Ministero del lavoro si era espresso sulle identiche questioni oggetto di attenzione nella risposta ad interpellato n. 16/2012. Ultima in ordine di tempo è la precedente risposta n. 4 del 18 gennaio 2007, sollecitata dal Consiglio provinciale dell'Ordine dei consulenti del lavoro di Viterbo. Ivi il Dicastero del lavoro, richiamando l'orientamento espresso e consolidato nelle circ. n. 40 del 14 ottobre 2004 e n. 30 del 15 luglio 2005, evidenziava, da un lato, «l'illegittimità delle clausole dei contratti collettivi che subordinano la stipula del contratto di apprendistato o il parere di conformità sui profili formativi del contratto all'iscrizione all'ente bilaterale» e, di conseguenza, la piena legittimità dei contatti «stipulati in assenza di iscrizione all'ente bilaterale», dall'altro, «la legittimità delle clausole che prevedano, per l'applicazione del contratto di apprendistato professionalizzante, l'obbligo di sottoporre i profili formativi al parere di conformità dell'ente bilaterale, laddove tale obbligo sia previsto da una legge regionale e non sia in contrasto con i principi costituzionali di libertà sindacale», per poi puntualizzare ulteriormente, in chiusura, che «qualora detto obbligo non sia stato previsto dal legislatore regionale ma sia comunque introdotto dalla contrattazione collettiva [...] lo stesso non può comunque rivestire carattere autorizzatorio».

Rispetto al tema, più generale, ma comunque di interesse ai fini della questione di cui si tratta e delle considerazioni che si svolgeranno al punto seguente, dell'obbligatorietà o meno dell'iscrizione agli enti bilaterali eventualmente previsti dal contratto collettivo, il Ministero ha negli anni maturato un deciso orientamento, proposto per la prima volta con la circ. n. 4 del 15 gennaio 2004 e portato a piena maturazione con la successiva circ. n. 43 del 15 dicembre 2010. In estrema sintesi, facendo propria la posizione della maggioritaria giurisprudenza di legittimità (cfr. Cass. n. 5625/2000; Cass. n. 6530/2001; Cass. n. 530/2003; Cass. n. 8476/2003), il Dicastero del lavoro colloca le clausole che prevedono come necessaria l'iscrizione – ergo la contribuzione – all'ente bilaterale nella parte c.d. obbligatoria dei contratti collettivi, ossia quella che genera obblighi diretti solo per le parti stipulanti ed i soggetti loro aderenti, non invece in quella c.d. economico/normativa, di fatto vincolante *erga omnes*, tesa a regolare i singoli rapporti tra datore e prestatore. Ciò sulla base dell'asserita natura previdenziale ed assistenziale – dunque non retributiva – delle prestazioni rese dagli enti e dai fondi paritetici ai lavoratori. Anche nel caso in cui, sostiene il Ministero, la medesima disposizione contrattuale preveda una clausola dell'alternatività – liquidazione al lavoratore non iscritto all'ente di una somma forfettaria mensile – e dunque sia da collocare nella parte economico/normativa del Ccnl, ciò non può comportare un generalizzato obbligo di adesione all'ente per i datori di lavoro, ma semmai il diritto in capo a tutti i lavoratori cui è applicato tale contratto collettivo di ricevere la prestazione, a prescindere dalla concreta modalità di attuazione (iscrizione all'ente, versamento della somma forfettaria, erogazione diretta della prestazione, iscrizione a diverso ente che garantisca un trattamento equivalente).

Considerazioni personali

Quanto premesso consente di svolgere alcune riflessioni critiche sul ragionamento che il Ministero ha sviluppato nella risposta ad interpello n. 16/2012, con specifico riferimento al tema dell'obbligatorietà o meno della richiesta di parere di conformità agli enti bilaterali, ove prevista dal contratto collettivo. Pare del tutto condivisibile, invece, quanto precisato rispetto alla non configurabilità, in generale, di un vincolo di iscrizione all'ente bilaterale ai fini del rilascio del suddetto parere, stante sia il consolidato orientamento di cui si è detto *supra*, sia il necessario richiamo al principio di libertà sindacale negativa ex art. 39 Cost.

Il d.lgs. n. 167/2011, nel riscrivere la disciplina del contratto di apprendistato, ribalta il paradigma su cui per decenni si è retta, ossia la assoluta centralità del ruolo delle regioni. L'art. 2, infatti, rubricato *Disciplina generale*, affida espressamente ai Ccnl o ad appositi accordi interconfederali la regolamentazione del contratto di apprendistato con riferimento a tutte e tre le articolazioni tipologiche ammesse, nel rispetto di una serie di principi declinati dalla stessa

norma. Tale ampia, seppur controllata, delega alle parti sociali riguarda pure i piani formativi individuali che, come già evidenziato nella risposta ad interpello oggetto di attenzione, ai sensi dello stesso art. 2, comma 1, lett. a), possono essere definiti “anche” sulla base di formati stabiliti dalla contrattazione collettiva «o dagli enti bilaterali». A parere del Ministero proprio quel “anche” tradirebbe la natura del tutto eventuale e non necessaria del ruolo degli enti bilaterali, nel senso di escludere che si possa configurare, seppur per volontà delle parti sociali, un vincolo relativo alla richiesta di parere di conformità. È tuttavia singolare che il legislatore delegato, in una stessa disposizione, abbia voluto espressamente valorizzare la funzione degli enti bilaterali ed allo stesso tempo sminuirne la privandola di qualsiasi efficacia. Ecco allora che quel “anche” potrebbe essere letto diversamente e cioè riferito non tanto, a valle, al carattere vincolante o meno del passaggio tramite l'ente bilaterale per la validazione del piano formativo, quanto, a monte, alla possibilità o meno per le parti sociali di prevederlo. In altri termini, il legislatore avrebbe voluto lasciare libertà ai singoli settori di autoregolarsi su questo punto, considerando che non tutti hanno già strutturato dei solidi ed efficienti sistemi bilaterali. Del resto, se l'intenzione fosse stata quella di non consentire alla contrattazione collettiva di proceduralizzare il parere di conformità, lo stesso legislatore avrebbe potuto introdurre nel Testo unico del 2011 un esplicito divieto, come fatto nel medesimo art. 2 per l'applicazione di tariffe di cottimo agli apprendisti, a maggior ragione se si considera che già prima della riforma diversi Ccnl prevedevano il visto dell'ente e dunque era ipotizzabile che si ponesse la questione.

Ulteriormente non è chiaro come la previsione di un vincolo contrattuale di sottoporre il piano formativo individuale all'ente bilaterale possa limitare la «discrezionalità del Legislatore regionale nel disciplinare quei profili formativi dell'apprendistato che rientrano nella sua competenza», stante il nuovo assetto di equilibri delineato dal Testo unico che, tipologia per tipologia, definisce con precisione ruoli e competenze, cercando così di evitare sovrapposizioni od incertezze applicative.

Pare, infine, di potersi escludere che il visto degli enti bilaterali eventualmente stabilito dai contratti collettivi abbia carattere autorizzatorio ai fini della valida stipulazione del contratto di apprendistato. La più volte citata lett. a) del comma 1, art. 2, del Testo unico ammette infatti, innovando rispetto al passato, che il piano formativo individuale possa essere allegato al contratto entro trenta giorni dalla stipulazione dello stesso. La funzione da attribuire al parere di conformità non è dunque né puramente formale e procedimentale, né di condicio sine qua non, quanto, semmai, quella di consentire la verifica in fieri della coerenza del piano formativo individuale con l'impianto di regole strutturato dal contratto collettivo.

IL RUOLO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI
NELLA COSTRUZIONE DEI SISTEMI DELL'APPRENDISTATO

In conclusione, pare preferibile la tesi che propende per l'efficacia vincolante – per tutti i datori di lavoro – delle clausole dei contratti collettivi che prevedono la richiesta di parere di conformità degli enti bilaterali, tesi che trova legittimazione nel d.lgs. n. 167/2011 ove affida alle parti sociali di ogni settore la responsabilità e, al contempo, l'opportunità di strutturare un proprio sistema dell'apprendistato. Ciò che invece le parti sociali non possono imporre è subordinare il rilascio del parere di conformità alla iscrizione all'ente bilaterale ovvero a fronte del pagamento di una quota di servizio. Il parere di conformità, in coerenza alla normativa di legge, può infatti essere introdotto ai fini dell'inserimento del singolo contratto individuale nel più ampio sistema dell'apprendistato di settore, ma non esteso al punto di forzare la libertà di iniziativa economica privata e la libertà di associazione del datore di lavoro.

Capitolo V

L'APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA

SOMMARIO: 1. Il ruolo delle relazioni industriali – 1.1. L'ipotesi di assenza di regolamentazioni regionali – 2. Le discipline contrattuali

1. Il ruolo delle relazioni industriali

L'art 5 del decreto legislativo n. 167/2011 disciplina sia l'apprendistato di alta formazione, tipologia già conosciuta dal nostro ordinamento a partire dal 2003, sia il nuovo e innovativo apprendistato di ricerca.

Il primo, senza soluzione di continuità con il passato, è finalizzato all'acquisizione di un titolo di studio dell'alta formazione (di livello secondario superiore, universitario e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore di cui all'art. 69 della legge n. 144/1999, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori di cui all'art. 7 del d.P.C.M. 25 gennaio 2008) tramite l'integrazione tra formazione e lavoro; persegue, in altri termini, il preciso obiettivo di mettere in dialogo il mondo dell'istruzione e quello produttivo, agevolando una tempestiva ed efficace transizione dei giovani dall'uno all'altro. Il decreto legislativo n. 167/2011 ha mantenuto sostanzialmente il precedente impianto regolatorio, con interventi volti unicamente ad estendere l'ambito di applicazione della fattispecie. In tal senso è particolarmente significativo l'inciso che ammette l'utilizzo di

questo contratto per svolgere il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali.

Focus: apprendistato quale canale di accesso alle professioni ordinistiche

La fattispecie

L'art. 5 del decreto legislativo n. 167/2011, nell'ambito dell'ampia fattispecie dell'apprendistato di alta formazione, contempla una nuova ipotesi che è finalizzata al «praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali». La norma, in altre parole, estende l'ambito soggettivo di applicabilità della cosiddetta terza tipologia, consentendo di utilizzarla per accompagnare i giovani, futuri professionisti, nella fase di formazione pratico/teorica e di preparazione all'esame di stato.

Le potenzialità di tale novità sono molteplici e certamente di interesse per la composita realtà degli studi professionali: mettersi in virtuoso dialogo il mondo dell'università, così anche da favorire una formazione di qualità e adeguata alle esigenze e ai fabbisogni professionali registrati, anticipare significativamente l'ingresso dei giovani nel mercato, nonché, aspetto che interessa maggiormente il fronte dei lavoratori, garantire loro le tutele che conseguono dalla stipulazione di un contratto di lavoro.

Il Testo unico dell'apprendistato si limita tuttavia a prevedere tale possibilità, senza fornire specifiche indicazioni circa le concrete modalità di attuazione.

Nel silenzio del Legislatore e, almeno per il momento, degli attori sociali interessati, si possono prospettare due differenti ipotesi di utilizzo dell'alto apprendistato quale strumento per l'avvio dei giovani verso le professioni ordinistiche. La prima ricalca il modello tradizionale di alto apprendistato ed è dunque finalizzata all'acquisizione di un titolo – diploma o laurea a seconda della professione di riferimento – con l'inclusione, nel piano di studio del giovane, di un periodo di tirocinio, da svolgersi presso un professionista, valido tanto per l'acquisizione di crediti formativi, quanto ai fini della pratica per l'accesso all'esame di stato. La seconda, invece, è assimilabile maggiormente all'apprendistato per selezionare e formare in ambiente di lavoro ricercatori. In questo caso, infatti, il giovane è già in possesso dell'idoneo titolo di studio e viene assunto in apprendistato per assolvere, anche interamente, il periodo di pratica necessario per accedere all'esame di stato.

Il Ccnl degli studi professionali

IL RUOLO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI
NELLA COSTRUZIONE DEI SISTEMI DELL'APPRENDISTATO

Il Ccnl degli Studi Professionali, così come rinnovato il 29 novembre 2011, non disciplina compiutamente la fattispecie in esame, ma fornisce alcune indicazioni di cui si ritiene utile dare conto.

L'art. 31 del Ccnl, rubricato *Apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche e per altre esperienze professionali*, contiene esclusivamente previsioni definitorie e di indirizzo. Le parti firmatarie hanno ritenuto infatti, stante il carattere innovativo dello strumento, di rinviare ad un momento successivo l'esatta definizione della relativa disciplina. Si legge, nell'*Impegno a verbale* di cui alla *Premessa* del Ccnl stesso, che «le parti si impegnano ad istituire entro un mese dalla data di stipulazione del presente c.c.n.l. un gruppo di lavoro composto da esperti, sia di parte datoriale che di parte sindacale, con il compito di studiare e verificare, per il settore degli studi professionali, il fenomeno delle collaborazioni coordinate e continuative, dei rapporti di apprendistato di alta formazione e di ricerca con riferimento alle figure riferibili al praticantato [...]».

L'art. 31 definisce la fattispecie come «l'attività che deve essere obbligatoriamente svolta presso un professionista abilitato secondo la disciplina del rispettivo Ordine o Collegio di appartenenza prima di essere ammessi a sostenere gli esami di abilitazione all'esercizio della professione» per poi fornire delle indicazioni circa i contenuti generali e la finalità del percorso formativo. Sotto il primo fronte, dovrà consentire al praticante di acquisire conoscenze culturali, professionali e di apprendere i fondamenti pratici e deontologici della professione. Sotto il secondo, in-vece, sarà finalizzato non solo a preparare adeguatamente il giovane all'esame di Stato, ma ulteriormente a «garantire la piena e corretta preparazione professionale e deontologica dell'aspirante professionista anche attraverso un'attività lavorativa all'interno dello studio professionale».

Di nuova introduzione è, parallelamente, l'apprendistato di ricerca, strumento che ha, quale scopo, non il conseguimento di un titolo, ma l'inserimento di giovani ricercatori in aziende pubbliche e private. Si tratta cioè di un "ibrido" tra la tipologia professionalizzante, con cui condivide la finalità di far acquisire al giovane una qualifica professionale a fini contrattuali – "ricercatore" – e quella di alta formazione, cui l'accomuna l'elevato grado di specializzazione e il necessario raccordo tra l'azienda e l'ente di formazione o ricerca prescelto.

Oggi come in passato il Legislatore affida la regolamentazione di questa articolazione tipologica, «per i soli profili che attengono alla formazione» alle regioni «in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro 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 ⁽⁵⁹⁾». È in questo caso più che mai evidente il nesso tra la finalità dell'istituto e il metodo adottato per strutturare e implementare la relativa disciplina: il dialogo tra tutti gli attori sociali coinvolti e chiamati a svolgere un ruolo attivo. Presupposta la centralità dell'intervento della regione, soggetto abilitato a rilasciare i titoli conseguibili in alta formazione, il Legislatore richiede che la regolamentazione sia concertata con le parti sociali e con le istituzioni formative e di ricerca presenti sul territorio. Assume ancora più rilevanza l'inciso «d'intesa» con le parti sociali, spesso sottovaluto in fase di commento, se si confronta tale formulazione con quella di cui all'art. 3 del decreto legislativo n. 167/2011 in materia di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, che, invece, si limita a prevedere che la regione intervenga «sentite» le parti sociali. Pare dunque di potersi affermare che il coinvolgimento a livello territoriale delle associazioni di rappresentanza di parte datoriale e sindacale sia imprescindibile ai fini della regolamentazione dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca ai sensi del secondo comma dell'art. 5 del Testo unico del 2011.

Molteplici sono dunque le funzioni che le relazioni industriali sono in concreto chiamate a svolgere rispetto all'articolazione tipologica di apprendistato di cui si tratta. Innanzitutto, nell'ottica della costruzione di efficaci sistemi dell'apprendistato, sono tenute a

⁽⁵⁹⁾ Più precisamente l'art. 5 prende in considerazione 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».

strutturare l'impianto regolatorio dell'istituto tramite, da un lato e come si è approfondito nel capitolo secondo, la declinazione nei Ccnl o in accordi interconfederali della disciplina del contratto applicabile a tutti i rapporti di apprendistato e, dall'altro, l'interazione con le regioni per definire i profili formativi dell'istituto. Tale ultima funzione, è bene ribadirlo, non è puramente formale, ma consente di attivare nel territorio di riferimento percorsi di alta formazione – e di ricerca – che siano di interesse non solo per i giovani, ma anche per il tessuto produttivo.

A seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 167/2011 le suddette intese sono state stipulate “già” da otto regioni: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Emilia Romagna, Lombardia, Marche, Piemonte e Sicilia. Campania e Toscana, invece, disattendendo quanto previsto dall'art. 5 del Testo unico, hanno elaborato una disciplina dell'istituto formalizzata tramite, rispettivamente, una deliberazione di Giunta e una legge regionale ⁽⁶⁰⁾.

Parallelamente, sarebbe importante che le relazioni industriali si attivassero per sensibilizzare, informare e, in seconda battuta, supportare le aziende e i giovani rispetto alle potenzialità e ai semplici meccanismi di funzionamento dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca. Lo scarsissimo utilizzo in passato ⁽⁶¹⁾ e anche in questo primo anno di vigenza del Testo unico dello strumento in esame riflette, infatti, certamente scetticismo verso un

⁽⁶⁰⁾ Per una panoramica e il costante aggiornamento sullo stato dell'arte regionale vedi www.fareapprenistato.it.

⁽⁶¹⁾ L'*XI Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato* dell'Isfol, datato ottobre 2010, sottolinea che il ricorso a questa tipologia contrattuale, nonostante le grandi potenzialità e l'immediata applicabilità, è ancora scarso, pur alla luce della soddisfazione manifestata dalle parti contraenti per i risultati ottenuti nella sperimentazione che ha portato alla stipula di circa mille contratti in quasi cinque anni (2005-2009). Numeri, quelli italiani, ancora lontanissimi rispetto a quelli di paesi come la Francia o la Germania, che hanno da tempo abbattuto la resistenza culturale verso il sistema dell'alternanza e dell'integrazione scuola/lavoro, valorizzato quale strumento prezioso per la formazione delle persone in grado di aumentare la crescita e la competitività.

modello che riconosce capacità formativa agli ambienti di lavoro, ma anche e principalmente mancata conoscenza da parte dei soggetti che potrebbero invece trarne beneficio.

1.1. L'ipotesi di assenza di regolamentazioni regionali

Senza soluzione di continuità con il passato (⁶²), il terzo comma dell'art. 5 del decreto legislativo n. 167/2011 prevede che, in caso di assenza di regolamentazioni regionali, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca sia comunque possibile, tramite apposite convenzioni stipulate direttamente dai singoli datori di lavoro interessati con l'istituzione formativa o di ricerca di volta in volta prescelta. Rispetto alla formulazione di cui all'art. 50 del decreto legislativo n. 276/2003, ai fini del tema di interesse, è utile sottolineare l'aggiunta dell'inciso, subito dopo «dai singoli datori di lavoro», di quello «o dalle loro associazioni». In piena coerenza con la volontà di valorizzare il ruolo delle parti sociali e probabilmente alla luce della consapevolezza della necessità di supportare le aziende che intendano assumere giovani con questo strumento, ma non sappiano in concreto come procedere, il Legislatore del Testo unico del 2011 ha aperto la via, certo prima non preclusa, ma ora segnata, ad un intervento promotore delle parti sociali, *rectius* delle associazioni datoriali. Queste ultime, in particolare, potrebbero creare uno stabile canale di dialogo con le istituzioni formative presenti sul territorio, così da semplificare l'accesso all'istituto per i giovani e le aziende che intendano avvalersene.

(⁶²) Identica possibilità era già contemplata dall'art. 50 del decreto legislativo n. 276/2003, così come modificato dall'art. 23 del decreto legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008.

2. Le discipline contrattuali

Allo stesso modo di quanto osservato nel terzo capitolo rispetto all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, anche con riferimento alla tipologia di cui si discute è utile sottolineare che, oltre a dialogare con le regioni al fine di raggiungere le necessarie intese per regolamentare gli aspetti formativi dell'istituto, le relazioni industriali possono, sempre a livello locale, svolgere un altrettanto importante ruolo di promozione e informazione. Sono infatti proprio le associazioni datoriali e sindacali presenti sui territori a poter contribuire a creare e diffondere validi sistemi dell'apprendistato, puntando innanzitutto sulla divulgazione di una corretta informazione relativa allo strumento, alle sue potenzialità e al relativo funzionamento.

Parallelamente, è ulteriormente utile che, questa volta a livello nazionale, nel definire la disciplina generale del contratto di apprendistato le parti sociali, come già più volte osservato, tengano conto delle peculiarità delle singole tipologie e, dunque, introducano delle regole apposite.

Tra gli altri è certamente l'aspetto retributivo che dovrebbe trovare una propria specifica declinazione, tenuto conto del maggior impegno formativo che generalmente caratterizza il rapporto rispetto ai percorsi in apprendistato professionalizzante e che, dunque, dovrebbe tradursi in un proporzionale abbattimento della retribuzione.

Inoltre, stante anche la novità della fattispecie, sarebbe opportuno che i contratti collettivi dedicassero particolare attenzione all'apprendistato di ricerca, strumento innovativo che potrebbe contribuire ad una crescita in termini di competitività e sviluppo delle aziende. Nei Ccnl dovrebbe così trovare spazio, innanzitutto, la declinazione del profilo professionale del "ricercatore" rispetto alla quale costruire in concreto il percorso formativo degli apprendisti.

Nonostante l'impegno assunto in fase di concertazione della "nuova" disciplina legale del contratto di apprendistato, sono tuttavia pochissimi i settori in cui le parti sociali hanno effettivamente e compiutamente preso in considerazione, nell'ambito di accordi e rinnovi, la tipologia in esame. Addirittura meno rispetto a quelli che intervengono in materia di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale.

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Così, ad esempio, negli accordi interconfederali dell'**Industria**, delle **Cooperative** e delle **PMI** sottoscritti rispettivamente il 18, il 19 e il 20 aprile 2012, le parti condividono l'opportunità di «dare piena e immediata operatività al nuovo Testo unico dell'apprendistato, con particolare riferimento all'apprendistato professionalizzante e all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale», escludendo così espressamente l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

Similmente, l'accordo interconfederale del 3 maggio 2012 per il comparto **Artigiano**, ove le parti, una volta disciplinato per quanto di competenza l'apprendistato professionalizzante, formalizzano l'impegno «a proseguire il confronto per definire la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale», senza fare menzione alcuna all'apprendistato di alta formazione e di ricerca.

L'accordo del 30 luglio 2012 per il settore **Agricolo** si occupa solo di apprendistato professionalizzante e, in chiusura, sotto la rubrica *Disposizioni Transitorie*, stabilisce che «per quanto attiene al contratto di "Apprendistato di alta formazione e ricerca" le parti rinviando al contratto collettivo nazionale di lavoro per la regolamentazione delle condizioni previste dal comma 3 dell'art. 5 del d.lgs. n. 167/2011», ossia per le ipotesi di assenza di regolamentazione regionale.

Per il settore **Terziario Distribuzione e Servizi**, gli accordi sottoscritti rispettivamente da Confcommercio e da Confesercenti con le Oo. Ss. il 24 e il 28 marzo, dopo aver declinato la disciplina del contratto, regolamentano nel dettaglio esclusivamente l'apprendistato professionalizzante. L'apprendistato di alta formazione e ricerca trova spazio solo nella norma che elenca le tipologie normate dal decreto legislativo n. 167/2011.

L'accordo del 13 giugno 2012 per il settore della **Distribuzione Cooperativa** dedica alla fattispecie in esame una specifica norma, tuttavia limitandosi a riprendere i contenuti dell'art. 5 del decreto legislativo n. 167/2011, senza nulla aggiungere.

Diversi, poi, gli accordi e i rinnovi che si limitano a declinare, in fase di definizione del contratto di apprendistato, le diverse articolazioni tipologiche, per concentrarsi esclusivamente su quella professionalizzante. Così, tra gli altri, l'accordo per le **Agenzie Immobiliari** del 24 aprile 2012 e quello della **Panificazione** del 4 maggio 2012.

In alcuni casi, infine, la fattispecie non è nemmeno menzionata, come nell'accordo del 24 aprile 2012 per il settore **Bancario**, quelli dell'**Industria Alimentarista** e del settore **Autotrasporti e Logistica** sottoscritti nella medesima data, quello del 28 giugno 2012 per le **Agenzie di Assicurazione**, ancora quelli dell'**Industria Calzaturiera** e dell'**Industria del Legno e Arredamento** del 19 aprile 2012, quello delle **Farmacie Private** del 14 giugno 2012.

Fa eccezione, rispetto al quadro descritto, il Ccnl degli **Studi Professionali**, come rinnovato il 29 novembre 2011, che dedica all'apprendistato di alta formazione e di ricerca – nei contenuti in realtà al solo apprendistato di alta formazione – apposite disposizioni.

Focus: il Ccnl Studi Professionali

Ambito di applicazione, durata e modalità di erogazione della formazione

L'art. 30 del Ccnl, rubricato appunto *Apprendistato di alta formazione e ricerca*, innanzitutto delimita l'ambito di applicazione dell'istituto, laddove espressamente prevede che l'apprendistato di alta formazione e di ricerca non sia ammesso per le qualifiche del livello 3°, 4°, 4° S e 5°. Le parti firmatarie hanno dunque ritenuto, in coerenza con la finalità della fattispecie, di consentirne l'utilizzo con esclusivo riferimento a profili medio/alti.

Al primo comma, poi, la norma dispone testualmente che «la durata della formazione e del contratto di apprendistato e il percorso formativo dell'apprendista sono definiti in relazione al percorso previsto per l'acquisizione del titolo, dottorato di ricerca (bando di concorso e regolamento universitario) o diploma da conseguire, maggiorato di un anno. La durata può essere ridotta in caso di crediti formativi o esperienze professionali riconosciute dagli istituti scolastici e universitari o dall'università nell'ambito del bando e del regolamento per il dottorato di ricerca». Sul punto è tuttavia necessario soffermarsi con attenzione. Innanzitutto la norma contrattuale pare sovrapporre e dunque confondere l'apprendistato di alta formazione per l'acquisizione del titolo di dottore di ricerca, con l'apprendistato di ricerca, che, come precisato in apertura del capitolo V del

presente lavoro, rappresenta una fattispecie a sé stante. Inoltre, l'art. 5, comma 2, del decreto legislativo n. 167/2011 demanda espressamente la definizione della durata del periodo di apprendistato di alta formazione e di ricerca non alla contrattazione collettiva, ma alle regioni, seppur d'intesa con parti sociali e istituzioni formative. Se la regione, quindi, ha regolamentato l'istituto, la fonte cui fare riferimento per determinare in concreto la durata dell'apprendistato, intesa come durata della fase formativa, non sarà l'art. 30 del Ccnl, ma la regolamentazione regionale. Nel caso, invece, in cui ricorra l'ipotesi di cui all'art. 5, comma 3, del decreto legislativo n. 167/2011, ossia in assenza di regolamentazioni regionali, l'art. 30 potrà allora costituire un valido riferimento per il datore di lavoro.

Interessante è la disposizione contenuta nel comma quarto dell'art. 30 del Ccnl, ai sensi della quale «qualora l'apprendista accumuli un notevole ritardo nel proprio percorso formativo può essere previsto, in via sperimentale, nell'ambito di quanto eventualmente già disciplinato dai singoli percorsi formativi degli istituti scolastici e universitari, la conversione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca in un contratto di apprendistato professionalizzante». Diversi gli aspetti critici da esaminare. Innanzitutto è chiaro che tale conversione può avvenire solo se concordata con l'apprendista, o perché originariamente prevista nel contratto/lettera di assunzione, o per mezzo di un'apposita successiva sottoscrizione integrativa. Parallelamente, si renderà necessario un consensuale intervento sul piano formativo individuale, volto a recepire la modifica e adeguare il percorso rispetto alla nuova finalità, tenendo conto delle competenze nel frattempo maturate dal lavoratore. L'aspetto probabilmente più delicato è però quello che riguarda la durata del successivo rapporto di apprendistato. Qualora, infatti, il profilo professionale di riferimento sia lo stesso del primo rapporto – rapporto che era finalizzato a fare acquisire al giovane un titolo di studio, ma, contestualmente, anche una qualifica contrattuale stante la necessità di un riferimento per inquadrare il lavoratore – risulta opportuno, ai fini del rispetto del termine massimo previsto dal Ccnl per i percorsi di apprendistato professionalizzante, tenere conto, nella determinazione della durata in concreto del secondo rapporto, di quella del primo. Tra l'altro, vi è da chiedersi, in ottica datoriale, se una simile trasformazione sia conveniente, considerando che il trattamento economico dell'apprendista assunto in professionalizzante è più alto, anche confrontando il primo gradino retributivo previsto per tale tipologia (70%) con l'ultimo previsto per quella di alta formazione (60%).

Rispetto alle modalità di erogazione della formazione, infine, l'art 30 si limita a richiedere che siano coerenti rispetto alla finalità formativa e svolte in modo tale da permettere l'efficacia dell'intervento.

IL RUOLO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI
NELLA COSTRUZIONE DEI SISTEMI DELL'APPRENDISTATO

La retribuzione

Il trattamento economico degli apprendisti assunti con le tipologie di alta formazione e di ricerca è individuato dalla Tabella 4 dell'Allegato B del Ccnl, che prevede una progressione in tre fasi: le prime due della durata di dodici mesi l'una, la terza e ultima di durata variabile a seconda del numero di mesi che residuano per completare il percorso formativo.

Dall'iniziale 40% della retribuzione spettante al lavoratore qualificato, si passa in fase intermedia al 50%, per giungere, nell'ultimo periodo al 60%. Percentuali così basse, se confrontate con quelle riconosciute agli apprendisti assunti in professionalizzante, si giustificano alla luce del maggior carico formativo che è previsto per la fattispecie in esame.

La percentuale si calcola sulla retribuzione tabellare del corrispondente livello di inquadramento di cui al profilo professionale per il quale viene svolto l'apprendistato.

LITERATURE REVIEW

SOMMARIO: 1. Premessa: stato dell'arte e obiettivi della ricerca – 1.1. I numeri dell'apprendistato (cenni) – 1.2. Il contratto di apprendistato (cenni) – 2. Il ruolo delle relazioni industriali prima e dopo il decreto legislativo n. 167/2011 – 3. L'apprendistato nei contratti collettivi nazionali di lavoro prima del decreto legislativo n. 167/2011 – 4. La posizione delle parti sociali rispetto al decreto legislativo n. 167/2011 – 5. L'attuazione del decreto legislativo n. 167/2011 nei diversi settori produttivi.

1. Premessa: stato dell'arte e obiettivi della ricerca

Il decreto legislativo n. 167/2011, recante il c.d. Testo unico dell'apprendistato, ha integralmente riformato tale tipologia contrattuale, al fine di rilanciare l'istituto quale primario strumento per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, proprio in un periodo in cui la crisi economica che attanaglia i mercati ha acuito il serio, preoccupante e ormai nel nostro Paese strutturale fenomeno della disoccupazione giovanile, così come quelli della dispersione scolastica e del disallineamento tra domanda ed offerta di lavoro. Il Testo unico del 2011, in particolare, interviene al fine di risolvere le molte criticità che nei decenni precedenti hanno per alcuni versi paralizzato e per altri fortemente penalizzato l'attuazione e la diffusione del contratto di apprendistato in tutte le sue articolazioni tipologiche. Due, in estrema sintesi, le principali linee di intervento seguite in fase di elaborazione della "nuova" disciplina normativa: innanzitutto semplificare e razionalizzare quella precedente, non solo abrogando le fonti obsolete o stratificate nel tempo, ma anche definendo con precisione e chiarezza i ruoli rispettivamente assegnati agli attori sociali coinvolti (Stato, regioni e parti sociali); inoltre, estendere la platea e gli ambiti di operatività dell'istituto. Il

tutto per realizzare l'obiettivo mediato di rendere il contratto di apprendistato lo strumento principe per un ingresso qualificato e qualificante dei giovani nel mercato del lavoro, valorizzandone prioritariamente la finalità formativa, negli anni svilita, ma parallelamente anche quella occupazionale.

Moltissime sono in concreto e nel dettaglio le novità introdotte dal decreto legislativo n. 167/2011, ai fini della presente tesi di ricerca, tuttavia, si è concentrata l'attenzione su un aspetto peculiare, seppur centrale nell'ottica complessiva della riforma, che è quello dell'esatta ridefinizione dei compiti assegnati ai diversi attori sociali, con particolare riferimento al ruolo attribuito alle relazioni industriali ai fini della costruzione di validi ed efficaci sistemi settoriali dell'apprendistato.

L'obiettivo, in modo particolare, è quello dapprima di descrivere il nuovo assetto di ruoli definito dal Testo unico dell'apprendistato e di comprendere le ragioni che lo hanno determinato, per poi, in seconda battuta, mappare e analizzare gli accordi e le intese con cui le parti sociali hanno fino ad ora dato attuazione alla riforma nei diversi settori produttivi, così, infine, da trarre delle conclusioni circa l'effettiva capacità – *rectius* la volontà – delle parti sociali di cogliere appieno la sfida posta dal decreto legislativo n. 167/2011, nonché, sulle eventuali occasioni perse.

1.1. I numeri dell'apprendistato (cenni)

Prima di analizzare il fenomeno dell'apprendistato dal punto di vista giuridico e, parallelamente, prima di ragionare circa il ruolo delle relazioni industriali nell'implementazione dell'istituto, è utile indagare sull'andamento delle assunzioni in apprendistato, con particolare attenzione all'ultima decade, contestualizzando il puro dato numerico rispetto sia alla normativa applicata (legge Treu, legge Biagi, Testo unico dell'apprendistato), sia alla tipologia, al territorio e al settore produttivo di riferimento. A tal fine sono di

estrema utilità i periodici rapporti Isfol, in particolare **Isfol**, *X*, *XI* e *XII Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato*, pubblicati rispettivamente nel giugno 2009, nell'ottobre 2010 e nel febbraio 2012, consultabili sul sito istituzionale dell'Ente. Dati ancor più recenti, seppur meno dettagliati, sono riportati in **Isfol**, *Rapporto Isfol 2012, Le competenze per l'occupazione e la crescita*, datato 15 giugno 2012 e in **Cnel**, *Rapporto sul mercato del lavoro 2011-2012*, datato 18 settembre 2012. Il dato che emerge e che fotografa lo scarso utilizzo negli anni del contratto di apprendistato, se per certi versi è sconcertante, per altri aiuta a comprendere l'urgenza e la necessità di intervenire sulla disciplina di questo contratto, stante le importanti potenzialità che lo caratterizzano.

1.2. Il contratto di apprendistato (cenni)

Pare utile, preliminarmente, anche se non approfondito nel corpo della presente tesi, ma certamente necessario per poter seguire il ragionamento proposto, richiamare una serie di contributi e saggi che studiano la disciplina giuridica del contratto di apprendistato, con particolare riferimento alla normativa che è intervenuta in materia a partire dal 1955 (legge n. 25/1955) fino ad oggi (decreto legislativo n. 167/2011 così come integrato e modificato dalla legge n. 92/2012). Nella più ampia prospettiva, ricostruita in chiave storica, dei contratti a contenuto formativo in genere, **P.A. Varesi**, *I contratti di lavoro con finalità formative*, Franco Angeli, Milano, 2001 e anche **D. Garofalo**, *Formazione e lavoro tra diritto e contratto. L'occupabilità*, Cacucci, Bari, 2004. Con specifico riferimento alla riforma del 2003 (legge n. 30/2003 e decreto legislativo n. 276/2003) si rinvia invece a **G. Loy**, *I nuovi apprendistati*, in **M. Magnani** e **P.A. Varesi** (a cura di), *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali. Commentario ai Decreti Legislativi n. 276/2003 e n. 251/2004*, Giappichelli, Torino, 2005; **M. Tiraboschi**, *La riforma dei contratti a contenuto formativo: il nuovo*

apprendistato e il contratto di inserimento, in **M. Tiraboschi** (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2004; **M. D'Onghia**, *I contratti a finalità formativa: apprendistato e contratto di inserimento*, in **P. Curzio** (a cura di), *Lavoro e diritti dopo il decreto legislativo 276/2003*, Cacucci, Bari, 2004; **A. Maresca** e **S. Ciucciovino**, *Titolo VI - Apprendistato e contratto di inserimento*, in **R. De Luca Tamajo** e **G. Santoro Passarelli** (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro*, Cedam, Padova, 2007. Con riguardo agli interventi legislativi apportati alla disciplina del 2003 dal decreto legge n. 35/2005, convertito in legge n. 80/2005, e dal decreto legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008, si vedano i saggi di **M. Tiraboschi** contenuti nella *Sezione A, Il rilancio del contratto di apprendistato*, del capitolo secondo di **M. Tiraboschi** (a cura di), *La riforma del lavoro pubblico e privato e il nuovo welfare*, Giuffrè, Milano, 2008. Dettagliatamente, rispetto all'ultima riforma (decreto legislativo n. 167/2011), si rinvia ai contributi raccolti in **M. Tiraboschi** (a cura di), *Il Testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini. Commentario al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, e all'art. 11 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modifiche nella legge 14 settembre 2011, n. 148*, Giuffrè, Milano, 2011. Infine, rispetto alle novità introdotte in materia di apprendistato dalla legge n. 92/2012, c.d. riforma Monti-Fornero, si rinvia ai contributi raccolti nella *Sezione B, Apprendistato, tirocini formativi, contratto di inserimento*, della *Parte II, Flessibilità in entrata e contratti a contenuto formativo* di **M. Magnani** e **M. Tiraboschi** (a cura di), *La nuova riforma del Lavoro. Commentario alla legge 28 giugno 2012, n. 92 recante disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, Giuffrè, Milano, 2012 e anche a **E. Carminati** e **M. Tiraboschi**, *Apprendistato: novità e conferme*, in **P. Rausei** e **M. Tiraboschi** (a cura di), *Lavoro: una riforma sbagliata. Ulteriori osservazioni sul DDL n. 5256/2012, Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una*

prospettiva di crescita, Adapt Labour Studies e-Book series n. 2, Adapt University Press, 2012.

2. Il ruolo delle relazioni industriali prima e dopo il decreto legislativo n. 167/2011

Sono molti gli autori che hanno indagato, in generale, sulla ripartizione di competenze tra Stato, regioni e parti sociali nella definizione della disciplina del contratto di apprendistato, soprattutto in seguito alla riforma del Titolo V della Costituzione, avvenuta nel 2001. Il tema è compiutamente ricostruito, rispetto all'assetto originariamente adottato dall'art. 49 del decreto legislativo n. 276/2003 da **P. A. Varesi**, *Principi, criteri e linee guida per la costruzione del nuovo apprendistato*, in **Aa. Vv.**, *Come cambia il diritto del lavoro*, Ipsoa, Milano, 2004, e anche da **D. Garofalo**, *L'apprendistato tra sussidiarietà verticale e orizzontale*, in *Working Paper* n. 14/2005, Adapt, Modena, 2005, ove l'Autore, oltre a soffermarsi sulla disciplina, richiama anche le indicazioni negli anni fornite sul tema dalla Corte Costituzionale. Ulteriormente, **D. Comandè**, *Il diritto del lavoro al "plurale". Regioni e modelli regolativi differenziati dell'apprendistato professionalizzante*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 4/2008, ove l'Autrice si concentra in modo particolare sulla funzione «sostitutiva» e non più solo «complementare» che è stata riconosciuta alla contrattazione collettiva dal legislatore del 2008 (decreto legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008). In tempi più recenti, si veda **D. Papa**, *Il contratto di apprendistato. Contributo alla ricostruzione giuridica della fattispecie*, Giuffrè, Milano, 2010, con specifico riferimento al terzo paragrafo del capitolo secondo, *I nuovi apprendistati: il ruolo dello Stato, delle Regioni e della contrattazione collettiva*, ove l'Autore analizza, per ogni tipologia, l'assetto delle competenze; il contributo è utile anche per la ricostruzione degli interventi normativi che hanno portato

all'introduzione, nell'ambito dell'art. 49 del decreto legislativo. n. 276/2003, dei commi 5 *bis* e 5 *ter* (rispettivamente ad opera del decreto legge n. 35/2005, convertito in legge n. 80/2005 e del decreto legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008), che hanno potenziato il ruolo della contrattazione collettiva. Rispetto, in modo specifico, alle nuove funzioni e responsabilità affidate alla contrattazione collettiva dal comma 5 *ter* dell'art. 49 del decreto legislativo. n. 276/2003 si rinvia a **M. Tiraboschi**, *Apprendistato professionalizzante: il canale della formazione aziendale*, in **M. Tiraboschi** (a cura di), *La riforma del lavoro pubblico e privato e il nuovo welfare*, cit., che oltre a presentare le novità legislative, ragiona sia sulla compatibilità delle stesse con l'assetto costituzionale vigente, sia sulle relative prospettive evolutive; sempre di **M. Tiraboschi**, *L'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato di alta formazione dopo la legge n. 133 del 2008*, in *Diritto delle Relazioni Industriali* n. 4/2008.

Per una ricostruzione del contenzioso costituzionale avente ad oggetto il riparto di competenze tra Stato e regioni in materia di apprendistato, si veda, in generale, **A. Alaimo** e **B. Caruso**, *Il conflitto tra Stato e Regioni in tema di lavoro e la mediazione della Corte Costituzionale: la recente giurisprudenza tra comunità e innovazione*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro* n. 3/2007. Rispetto all'ultima pronuncia della Corte Costituzionale intervenuta sul tema, la numero 176 del 14 maggio 2010, si veda, invece, **M. Tiraboschi**, *L'apprendistato professionalizzante dopo la sentenza n. 176/2010 della Consulta*, in *Guida al Lavoro* n. 23/2010, ove l'Autore, critico nei confronti del ragionamento svolto dalla Consulta, che ripercorre agganciandosi anche alla precedente sentenza n. 50 del 2005, conclude così: «stante le rilevanti e persistenti incertezze interpretative in materia, la Corte avrebbe dunque potuto pervenire facilmente a soluzioni diverse e più attente all'obiettivo di risolvere una volta per tutte il rebus dell'apprendistato professionalizzante che, così, continuerà invece a

muoversi salvo una auspicabile quanto problematica intesa in Conferenza Stato-Regioni in una cornice legale del tutto inadeguata senza offrire a lavoratori e imprese quelle certezze necessarie per il suo sviluppo e radicamento anche in alternativa alla diffusione di finti stage e di fittizie collaborazioni autonome a progetto che, indubbiamente, sollevano oggi minori problematiche e difficoltà di tipo qualificatorio e burocratico per le imprese». Ulteriormente, rispetto a tale ultima sentenza e per un'analisi dei relativi contenuti, **G. Falasca**, *Apprendistato: la Corte Costituzionale cancella il "doppio canale"*, in *Informatore de Il Sole 24 Ore* n. 22/2010.

Rispetto all'ultima riforma intervenuta, e in particolare al nuovo assetto di competenze delineato dal Testo unico dell'apprendistato, si rinvia a **M. Tiraboschi** (a cura di), *Il Testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, cit., e a **P. Rausei**, *Il nuovo apprendistato. Guida alle novità*, Ipsoa, Milano, 2011, con particolare riferimento al capitolo secondo, *Quattro apprendistati fra leggi e contratti collettivi*, ove l'Autore, anche avvalendosi di schede e tabelle di sintesi, precisa ruoli e funzioni degli attori sociali coinvolti. Si sofferma sul punto anche **F. Carinci**, che, nella sua *E tu lavorerai come apprendista [L'apprendistato da contratto "speciale" a contratto "quasi-unico"]*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona". IT - 145/2012, afferma che «nel passaggio dal d.lgs. n. 276/2003 al T.U. del 2011 c'è una accelerazione della politica legislativa di promozione della contrattazione collettiva coltivata negli anni trascorsi fra l'uno e l'altro. Sulla premessa della copresenza di una disciplina del contratto di apprendistato riservata allo Stato e di una regolamentazione della formazione divisa fra competenza esclusiva statale (formazione interna) e residuale regionale (formazione esterna), da ricomporre la "leale collaborazione" teorizzata dalla Corte costituzionale, quella politica legislativa di promozione aveva luogo nell'ambito della competenza statale, che, invece di essere gestita in economia, veniva concessa in appalto alla contrattazione

collettiva: ma, attenzione, di massima non per la disciplina del contratto di apprendistato, bensì solo per la regolamentazione della formazione». Nello stesso contributo l'Autore, nell'indagare circa le ragioni che hanno determinato la suddetta valorizzazione del ruolo della contrattazione collettiva, propone una lettura differente da quella che focalizza l'attenzione unicamente sulla necessità di chiarire l'incerto riparto di competenze e superare la perdurante quanto diffusa inerzia di certe regioni. Più nel dettaglio, osserva che «si è creduto di individuare una qualche ragione dell'apertura alla contrattazione collettiva di cui già alla delega di cui all'art. 1, co. 30 e 33, l. n. 247/2007 nella disponibilità delle oo.ss. a farsi carico della necessaria regolamentazione al posto di non poche Regioni reticenti, con a loro favore la possibilità di dar vita ad una disciplina nazionale uniforme. Ma, certo, nella cedevolezza mostrata dalle Regioni in sede di gestazione del T.U. ha giocato quel che lo specialista più informato e attento ha francamente e crudamente indicato come “vil denaro”, cioè la possibilità, riconosciuta agli appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi legittimati a dar vita alla disciplina generale dell'apprendistato di cui all'art. 2 T.U. di “finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali e del fondo per i lavoratori somministrati di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni anche attraverso accordi con le Regioni” (art. 2, co. 1, lett. e)».

3. L'apprendistato nei contratti collettivi nazionali di lavoro prima del decreto legislativo n. 167/2011

In generale, per una rassegna sulle prime regolamentazioni contrattuali adottate dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo n. 276/2003, si vedano **G. Bonati**, *L'apprendistato professionalizzante nella contrattazione collettiva*, in *Guida al Lavoro* n. 20/2005; **M.**

Novella e **M. L. Vallauri**, *Apprendistato professionalizzante: alcune questioni aperte*, in *Diritto e pratica del lavoro* n. 46/2005, ove gli Autori individuando i settori privi di disciplina collettiva, i settori in cui il Ccnl detta una disciplina completa e quelli in cui detta una disciplina parziale; **P. Tiraboschi**, *L'apprendistato nei CCNL*, in *Diritto e pratica del lavoro* n. 33/2007; **G. Lella**, *Il nuovo contratto di apprendistato nella contrattazione collettiva*, in *Diritto e pratica del lavoro* n. 48/2007 e *ivi* anche **M. R. Gheido**, *Apprendistato e contrattazione collettiva*. Si veda, ulteriormente, **M. T. Cortese** e **P. De Vita** (a cura di), *Schema di aggiornamento sullo stato di attuazione dell'apprendistato nella contrattazione collettiva*, in **P. De Vita** (a cura di), *La recente riforma del contratto di apprendistato*, *Dossier Adapt* n. 8/2008, ove le Autrici descrivono e sintetizzano, con riferimento a molti Ccnl, la disciplina condivisa dalle parti contrattuali in materia di apprendistato. Nel 2010 è **D. Papa**, *Il contratto di apprendistato*, cit., nel capitolo *L'apprendistato professionalizzante nella contrattazione collettiva. Le strade da percorrere*, a ricostruire, istituto per istituto (assunzione e pfi, durata, cumulo, apprendistato stagionale, figura tutor, profili formativi, ruolo enti bilaterali), l'intervento della contrattazione collettiva nei diversi settori, per poi affermare che «è proprio dalla contrattazione collettiva che occorre ripartire per superare le criticità che ancora compromettono il ricorso al contratto di apprendistato, in tutte le sue forme». Da ultimo, si veda **E. Carminati**, **S. Facello** e **D. Papa**, *L'attuazione della legge Biagi nella contrattazione collettiva*, in **M. Tiraboschi** (a cura di), *Il Testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, cit., che realizza una simile ricostruzione, ma già nell'ottica dell'ultima riforma, e dunque con l'obiettivo di evidenziare cosa possa eventualmente essere mutuato dalla precedente esperienza contrattuale e cosa invece debba essere definito *ex novo* dalla contrattazione collettiva.

Rispetto, invece, a singoli settori produttivi o a specifici contratti collettivi nazionali di lavoro si vedano: per il settore turismo **P.**

Tiraboschi, *Nuovo apprendistato nei contratti del settore turismo*, in *Diritto e pratica del lavoro* n. 36/2007, e, ulteriormente, **A. M. Nucara** e **A. G. Candido**, *L'apprendistato stagionale dopo la riforma*, in **M. Tiraboschi** (a cura di), *Il Testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, cit.; per il settore metalmeccanico-industria, **C. Frighetto**, *La riforma dell'apprendistato e l'“insegnamento” del settore metalmeccanico*, in **M. Tiraboschi** (a cura di), *Il Testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, cit., e anche **A. Muratorio**, *L'apprendistato professionalizzante nel CCNL metalmeccanici*, in *Diritto e pratica del lavoro* n. 8/2006, mentre, sulla disciplina dell'apprendistato nel Ccnl metalmeccanici-artigiani si veda il **mio Metalmeccanici artigianato: al via l'apprendistato professionalizzante**, in *Guida al Lavoro* n. 29/2011, infine, risetto alle PMI, si veda sia **B. Scazzocchio**, *La formazione nei rinnovi dei CCNL dell'industria metalmeccanica*, in *Guida al lavoro* n. 25/2003, sia **P. De Vita**, *L'accordo interconfederale sull'apprendistato professionalizzante nelle PMI*, in *Bollettino Adapt* n. 6/2010; per il settore agricoltura si rinvia a **C. Merlino**, *L'apprendistato in agricoltura*, in **M. Tiraboschi** (a cura di), *Il Testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, cit., e, per un ragionamento sull'importanza dell'apprendistato nel medesimo settore, a **G. D'Imperio**, *L'apprendistato in agricoltura*, in *Diritto e pratica del lavoro* n. 43/1998.

4. La posizione delle parti sociali rispetto al decreto legislativo n. 167/2011

Le aspettative delle parti sociali rispetto all'ultima riforma del contratto di apprendistato, congiuntamente ad un primo commento rispetto alle disposizioni del Testo unico, contestualizzato con riferimento ai diversi settori produttivi, sono rintracciabili nella rassegna *La posizione delle parti sociali sulla riforma*, in **M.**

Tiraboschi (a cura di), *Il Testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, cit.. Ivi, sul fronte sindacale, **C. Treves**, che, nel saggio *Il Testo Unico di riforma dell'apprendistato: la posizione della Cgil*, evidenzia dapprima il contributo che la Cgil ha dato in fase di definizione della riforma, laddove precisa, tra l'altro, che «l'azione della Cgil, unitamente a quella delle regioni e con importanti convergenze con Cisl e Uil, ha portato ad un significativo ridimensionamento delle durate dell'apprendistato [...]; alla individuazione nella contrattazione collettiva dell'indicazione di un periodo minimo di apprendistato [...] ed una contestuale apertura, sempre rimessa alla contrattazione collettiva nazionale, per disciplinare l'apprendistato in aziende stagionali [...] e – risultato ottenuto solo nell'ultima tornata di confronti con il governo – alla fissazione di una percentuale di conferme a tempo indeterminato di apprendisti, anch'essa demandata alla contrattazione collettiva, quale vincolo per procedere a nuove assunzioni», per poi mettere in luce alcuni perduranti aspetti di criticità, ossia «il riferimento ai 15 anni come età di possibile avvio dei percorsi di apprendistato; la possibilità di intermediare apprendisti nelle circostanze dello staff leasing; la possibilità di assumere come apprendisti i lavoratori in mobilità». La posizione della Cisl è invece rappresentata da **G. Santini** in *Riforma dell'apprendistato e regolazione dei tirocini: passi importanti per la buona occupazione giovanile*, che accoglie con favore la riforma che «ben risponde alle esigenze di semplificazione e valorizzazione della contrattazione collettiva, puntando a rendere più semplici le assunzioni di apprendisti ed effettivo l'aspetto formativo» e conclude affermando che «si tratta di una sfida fondamentale per il miglioramento complessivo del mercato del lavoro nel quale le parti sociali e le istituzioni devono misurare le loro capacità di costruzione di un futuro per tutto il paese ed in particolare per i giovani». Positivo anche il giudizio complessivo della Uil, che, per il tramite di **G. Loy** in *Il "nuovo apprendistato"*, enfatizza come «il rimando alla contrattazione è lo

snodo principale per la sua concreta attuazione e una applicazione uniforme su tutto il territorio nazionale» e ulteriormente che «con il Testo Unico, il “nuovo” apprendistato professionalizzante sembra avere tutte le caratteristiche necessarie per assolvere al meglio alla sua naturale funzione di contratto di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro e offre, inoltre, tutte le opportunità per superare agevolmente le rigidità e le contraddizioni del passato soprattutto grazie a una declinazione dell’istituto snella ed efficace, la cui regolazione sarà quasi interamente contenuta nei contratti collettivi di settore». Sul fronte datoriale, sempre nell’ambito della rassegna *La posizione delle parti sociali sulla riforma*, sopra citata, Confindustria è rappresentata da **M. Marchetti**, *Apprendistato: la posizione di Confindustria*, che, richiamato quale punto di forza della riforma la valorizzazione del ruolo delle parti sociali nell’implementazione della tipologia professionalizzante, precisa, parallelamente, che è «del tutto ragionevole la scelta di fondo del Testo Unico di riservare un ruolo centrale alle regioni nella definizione della disciplina dell’apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale ed in quello di alta formazione e ricerca». Segue, per la Confartigianato, **R. Giovani**, *La riforma dell’apprendistato: una prima valutazione*, il quale, una volta evidenziato l’antico legame esistente tra il settore e l’apprendistato, pone in luce gli aspetti di forza della riforma tra cui la semplificazione e la razionalizzazione della disciplina e puntualizza che «l’importante sfida che le associazioni di rappresentanza dovranno saper cogliere è quella di supportare la capacità delle imprese, soprattutto quelle di minori dimensioni, di presiedere alla gestione del percorso formativo, a partire dalla pianificazione e progettazione del piano formativo, per proseguire con la realizzazione del percorso formativo e del tutoraggio, concludendo con il monitoraggio e la registrazione della formazione». In *Testo Unico dell’apprendistato: la posizione di Confcommercio*, **G. Lazzarelli** ripercorre le ragioni del consenso accordato

dall'associazione datoriale di appartenenza alla riforma, e, al contempo, spiega la mancata sottoscrizione dell'Intesa dell'11 luglio 2011 riconducibile alla previsione nel Testo unico di un limite massimo di durata del contratto di apprendistato professionalizzante di cinque anni, invece che tre, per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento, «configurandosi in tal modo possibili profili di incostituzionalità accompagnati ad evidenti fenomeni di dumping organizzativo, che Confcommercio non avrebbe potuto giustificare presso le proprie imprese associate». Segue, per Confprofessioni, **G. Stella**, che, in *Il nuovo Testo Unico sull'apprendistato e il mondo delle professioni*, enfatizza le potenzialità del “nuovo” apprendistato rispetto al settore di interesse e chiude affermando che il «Testo Unico sull'apprendistato segna un coraggioso punto di svolta, che mette la classe dirigente delle professioni di fronte alle proprie responsabilità». **S. Di Niola**, in *Il rilancio dell'apprendistato passa attraverso la valorizzazione della con-trattazione collettiva*, nel riportare la posizione della CNA, sostiene che «complessivamente, dunque, è un'ottima riforma quella realizzata attraverso il Testo Unico. riforma che dovrà trovare senza dubbio ulteriori chiarimenti operativi da parte del Ministero del lavoro e che, parimenti, richiederà un grande sforzo da parte delle organizzazioni datoriali per valorizzare, anche dal punto di vista formale, la formazione aziendale e renderla immediatamente riconducibile alle finalità dell'istituto». Per la CIA, **C. Merlino**, in *L'apprendistato in agricoltura*, una volta palesata la condivisione dello spirito e degli obiettivi propri della riforma, precisa che «resta l'interrogativo se i miglioramenti legislativi e gli aggiustamenti che la contrattazione agricola saprà individuare potranno mai essere sufficienti a favorire una piena affermazione dell'istituto dell'apprendistato in agricoltura». Infine, sempre nell'ambito della rassegna sopra citata, **E. Massimiano**, in *Qualche considerazione sul contratto di apprendistato*, per la Confesercenti, mette in luce le potenzialità

della riforma, per poi riproporre le perplessità sollevate parimenti da Confcommercio circa il diverso limite massimo di durata del contratto di apprendistato professionalizzante previsto dal Testo unico per le figure dell'artigianato.

5. L'attuazione del decreto legislativo n. 167/2011 nei diversi settori produttivi

Allo stato attuale non sono state pubblicate monografie che trattino nello specifico e compiutamente questo tema, stante, da un lato, la relativa giovinezza del Testo unico dell'apprendistato e dei primi accordi sindacali intervenuti per recepirlo, dall'altro, certamente, la perdurante assenza di alcuni settori trainanti e centrali, quali tutti quelli del comparto artigiano e, per l'industria, il meccanico, il tessile e il chimico.

Sono invece intervenuti nel 2012 alcuni articoli e saggi, di volta in volta diretti ad esaminare uno specifico aspetto di disciplina del "nuovo" apprendistato, in cui è possibile rintracciare indicazioni circa le relative regolamentazioni assunte dalle parti sociali. Per una panoramica sugli accordi intervenuti entro il termine della fase transitoria, dunque entro il 25 aprile 2012, si veda il mio *L'attuazione della riforma dell'apprendistato nella contrattazione collettiva*, in *Bollettino Speciale Adapt* n. 13/2012. Per un'analisi più approfondita dei contenuti di alcuni di tali accordi si rinvia a **G. Bonati**, *Apprendistato professionalizzante: la disciplina contrattuale*, in *Guida al Lavoro* n. 19 del 2012, ove l'Autore riporta e sintetizza in apposita tabella il contenuto dei primi e principali accordi interconfederali o settoriali intervenuti in materia, per poi sviluppare alcune considerazioni di carattere generale. Similmente, dello stesso Autore, *Apprendistato e obbligo parziale di stabilizzazione*, in *Guida al Lavoro* n. 35 del 2012 e **R. Schiavone**, *Apprendistato professionalizzante e durata della formazione*, in *Guida al Lavoro* n. 43 del 2012. Ancora **E. Carminati** e **M.**

Tiraboschi, *Il paradosso della clausola legale di stabilizzazione degli apprendisti*, in *Bollettino Adapt* n. 41 del 2012. Infine, con riguardo alla specifica realtà del territorio bergamasco e all'accordo programmatico ivi sottoscritto a livello provinciale il 5 aprile 2012 per il rilancio del contratto di apprendistato, si segnala **M. Malandrini**, *L'apprendistato nella contrattazione territoriale*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 2/2012.