



**Scuola Internazionale di dottorato**

*Formazione della persona e del mercato del lavoro*

*XXVI Ciclo*

**APPRENDISTATO NEGLI STUDI PROFESSIONALI:  
problemi e prospettive alla luce delle disposizioni contenute  
nel ccnl di settore**

*Tutor scientifico: Prof. Michele Tiraboschi*

*Dott.ssa Laura Chiari*

*Candidata: Angela D'Elia*



# INDICE

<i>Premessa: stato dell'arte e obiettivi della ricerca</i> .....	<i>1</i>
--	----------

## CAPITOLO I

### EVOLUZIONE NORMATIVA

1. Ricostruzione del quadro giuridico del contratto di apprendistato: dalla legge n.25/1955 alla riforma Biagi (decreto legislativo n. 276/2003) .....	4
2. Un contratto che stenta a decollare: le ragioni .....	14
3. La legge n. 80/2005 e la legge n. 133/2008, il tentativo di approvare le giuste innovazioni .....	16
4. Il collegato lavoro pone le basi per la riforma.....	21
5. Testo Unico dell'apprendistato (Decreto Legislativo n. 167/2011): un taglio netto con il passato .....	24
6. La legge n. 92/2012: l'apprendistato è il contratto di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro .....	35
7. Il <i>mini-lifting</i> del Pacchetto Lavoro (decreto-legge n. 76/2013, convertito in legge n. 99/2013) .....	37

## CAPITOLO II

### **IL QUADRO DI RIFERIMENTO INTERNAZIONALE: UNO SGUARDO A GERMANIA, FRANCIA ED INGHILTERRA**

<b>1. L'APPRENDISTATO IN GERMANIA: IL SISTEMA DUALE.....</b>	<b>43</b>
<b>2. I costi dell'apprendistato .....</b>	<b>49</b>
<b>3. Il ruolo delle parti sociali nella disciplina dell'apprendistato.....</b>	<b>51</b>
<b>4. La contrattazione collettiva per i dipendenti degli studi professionali in Germania.....</b>	<b>54</b>
<b>5. L'APPRENDISTATO IN FRANCIA: CARATTERISTICHE.....</b>	<b>57</b>
<b>6. Il ruolo delle parti sociali.....</b>	<b>62</b>
<b>7. I costi dell'apprendistato .....</b>	<b>63</b>
<b>8. La contrattazione collettiva per i dipendenti degli studi professionali in Francia.....</b>	<b>65</b>
<b>9. L'apprendistato nel Regno Unito: uno strumento in continuo divenire .....</b>	<b>68</b>
<b>10. I costi dell'apprendistato .....</b>	<b>75</b>
<b>11. La contrattazione collettiva per i dipendenti degli studi professionali nel Regno Unito.....</b>	<b>77</b>

## CAPITOLO III

### L'APPRENDISTATO NEL CONTRATTO PER I DIPENDENTI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

1. Disciplina generale: il rinvio alla contrattazione interconfederale o nazionale.....	84
2. Obbligo formativo .....	98
3. Piano Formativo Individuale (PFI) e ruolo degli enti bilaterali .....	107
4. <i>Standard</i> professionali e formativi .....	113
5. Disposizioni sanzionatorie.....	114
6. Previdenza, assistenza e incentivi.....	116
7. La novità del contratto: l'apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche e per le altre esperienze professionali .....	119
8. Inquadramento giuridico del rapporto di praticantato .....	120
8.1 Distinzione dal modello ordinario del lavoro gratuito.....	121
8.2 Distinzione dal lavoro autonomo.....	121
8.3 Distinzione dal modello ordinario di lavoro subordinato.....	122
8.4 Distinzione dalle collaborazioni continuative, dal lavoro a progetto e dal lavoro occasionale.....	124
9. Recenti interventi normativi .....	124

<b>10. Praticantato e apprendistato: nuova occasione, vantaggi e possibili sperimentazioni .</b>	<b>126</b>
<b>11. Le prassi avviate dai grandi studi professionali .....</b>	<b>128</b>
<b>12. Gli ostacoli che si frappongono all'adozione di una nuova disciplina .....</b>	<b>130</b>
<b>13. Possibili scenari futuri .....</b>	<b>132</b>
<b><i>Conclusioni</i> .....</b>	<b>139</b>
<b><i>Literature review</i> .....</b>	<b>143</b>







### ***Premessa: stato dell'arte e obiettivi della ricerca***

Nel contesto delle politiche nazionali finalizzate alla realizzazione di interventi mirati alla crescita dell'occupazione giovanile, nonché al miglioramento della qualità dell'istruzione e della formazione professionale, un forte impulso è dato dal contratto di apprendistato.

Tale strumento si presenta come un vero e proprio crocevia di strategie. E', infatti, strumento di promozione al lavoro e di impresa ed è il mezzo di formazione continua in azienda.

La storia di questa tipologia contrattuale, tuttavia, è stata caratterizzata da una cospicua disciplina normativa che solo recentemente ha condotto all'emanazione dall'attuale Testo Unico sull'apprendistato (decreto legislativo n. 167/2011), poi oggetto di ulteriori modifiche apportate con la c.d. Riforma Fornero (legge n. 92/2012), con la legge n. 134/2012 e successivamente con il Decreto Legge n. 76/2013.

A tale istituto è stata affidata una doppia sfida: una formazione della persona finalizzata alla preparazione al mestiere e una continua risposta alle richieste di mercato.

Le potenzialità e gli incentivi di cui si connota, dunque, assumono un ruolo centrale nelle politiche giovanili occupazionali e, se ben sfruttate, costituirebbero il canale per favorire la transizione dei giovani verso un'occupazione stabile, così da far fronte al precariato dilagante degli ultimi anni.

I dati Istat del novembre 2013, infatti, segnalano un crollo dell'occupazione giovanile (15-24 anni) che registra un tasso del 41,6%, il livello più alto sia dall'inizio delle serie mensili (gennaio 2004), sia dall'inizio delle serie trimestrali (IV trimestre 1992) di cui si è in possesso. Tali risultati, che si attestano al massimo storico, rappresentano dunque, un allarme sociale da dover spegnere nei tempi più stretti.

Nonostante ciò, il problema che ha riguardato da sempre l'istituto in esame, è rimasto lo scarso investimento che datori di lavoro, Regioni e parti sociali hanno realizzato nel corso del tempo, come dimostra la mappatura delle regolamentazioni regionali e contrattuali intervenute per recepire, da ultimo, la disciplina riformata dal decreto legislativo n.167/2011, consultabile online sul sito [www.fareapprendistato.it](http://www.fareapprendistato.it).

Tuttavia, esistono esempi virtuosi di interventi innovativi, attuati nel corso degli ultimi tempi, volti a dare un seguito positivo alla disciplina emanata. Tra questi, una

dimostrazione concreta si riscontra nel ccnl studi professionali, stipulato tra Confprofessioni, Filcams, Fisascat, Uiltucs come rinnovato il 29 novembre 2011, che ha disciplinato ben quattro tipologie di apprendistato (per la qualifica e il diploma professionale, professionalizzante, di alta formazione e ricerca, per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche e per altre esperienze professionali). In questo modo si confermano le indubbe potenzialità che possiede lo strumento in esame, volto a costituire il tramite della crescita occupazionale anche per il settore delle libere professioni, nonché il canale di collocamento dei giovani nel mondo del lavoro.

La ricerca, dunque, oltre a fornire un doveroso quadro giuridico dell'evoluzione normativa italiana e lo stato dell'arte della disciplina in esame, si fonda su un approccio metodologico comparato, che analizza la disciplina dell'apprendistato esistente nei Paesi più virtuosi, quali Germania, Francia e Inghilterra, al fine di evidenziarne i punti di forza, per poi giungere ad analizzare il sistema di regolamentazione collettiva delle professioni presente in questi Paesi e sottolinearne le notevoli differenze esistenti rispetto al sistema italiano.

L'elaborato, in conclusione, approfondisce la disciplina contrattuale dell'apprendistato introdotta nel settore degli studi professionali, ne esamina la portata applicativa con l'obiettivo di comprendere l'utilizzo effettuato fino a questo momento e le potenzialità di cui si connota.

L'obiettivo è dunque, quello di aggiornare la conoscenza dell'istituto dell'apprendistato nel mondo delle professioni, anche in ottica comparata, e comprendere le modalità con cui, nel nostro ordinamento, potranno essere effettivamente sfruttate le sue virtualità.



## CAPITOLO PRIMO

### EVOLUZIONE NORMATIVA

*Sommario:* **1.** Ricostruzione del quadro giuridico del contratto di apprendistato: dalla legge n. 25/1955 alla riforma Biagi (decreto legislativo n. 276/2003) – **2.** Un contratto che stenta a decollare: le ragioni – **3.** La legge n. 80/2005 e la legge n.133/2008, il tentativo di apportare le giuste innovazioni - **4.** Il collegato lavoro pone le basi per la riforma - **5.** Testo unico dell'apprendistato (Decreto Legislativo n. 167/2011): un taglio netto con il passato - **6.** La legge n. 92/2012: l'apprendistato è il contratto di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro - **7.** Il *mini-lifting* del Pacchetto Lavoro (decreto legge n. 76/2013, convertito in legge n. 99/2013)

#### **1. Ricostruzione del quadro giuridico del contratto di apprendistato: dalla legge n. 25/1955 alla riforma Biagi (decreto legislativo n. 276/2003)**

L'apprendistato è un contratto storico e le sue lontane radici sono alla base dell'interesse mostrato, in tempi diversi, da parte del Legislatore.

Tale istituto nasce nell'Ottocento e si istituzionalizza come percorso formativo strutturato nel periodo del corporativismo medievale, di cui giunge a costituirne un caposaldo. Tramite questa tipologia contrattuale, infatti, il giovane accedeva alla corporazione, diventava operaio e successivamente maestro. Al garzone-apprendista, stabilmente assunto nella bottega, la corporazione imponeva la prestazione gratuita in cambio dell'insegnamento professionale e del mantenimento.

Tuttavia, solo nella metà degli anni '30, con il Regio Decreto Legge 21 settembre 1938, n. 1906 (convertito in legge 2 giugno 1939, n. 239) si introduceva una prima disciplina imprecisamente compiuta dell'istituto, che definiva l'apprendista come colui che “*è occupato in un'azienda industriale o commerciale con lo scopo di acquistare la capacità necessaria per divenire lavoratore qualificato mediante addestramento pratico e la frequenza, ove siano istituiti, dei corsi per la formazione professionale*”. A tali disposizioni facevano seguito, in termini cronologici, gli artt. da 2130 a 2134 del codice civile del 1942, nei quali l'apprendistato veniva disciplinato anche come “tirocinio”.

Si individuava, infatti, una durata specifica inderogabile (art. 2130), un divieto di retribuzione a cottimo (art. 2131) e si disponeva oltre all'obbligo di frequentare corsi per la formazione professionale, anche lo svolgimento di lavori *«attinenti alla specialità professionale a cui si riferisce il tirocinio»* (art. 2132). L'art. 2133 codice civile, poi, provvedeva a riconoscere il diritto di *«ottenere un attestato del tirocinio compiuto»* per l'apprendista che cessava il tirocinio e, di contro, l'art. 2134 cod. civ., quale norma di chiusura, stabiliva l'applicabilità delle norme in materia di lavoro subordinato, solo se ed in quanto *«compatibili con la specialità del rapporto»* e sempreché non venissero *«derogate da disposizioni delle leggi speciali»*.

In realtà, solo con l'avvento della Carta costituzionale del 1948 (che all'art. 35, comma 2, stabilisce: *«La Repubblica cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori»*) l'apprendistato diveniva protagonista indiscusso dell'attuazione delle tutele costituzionali in materia di formazione e lavoro. Cosicché si giungeva alla legge 19 gennaio 1955, n. 25, poi modificata dalla legge 8 luglio 1956, n.706 e completata dal Decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1956, n. 1668 che, oltre ad abrogare esplicitamente l'art. 33 del Regio Decreto Legge del 1938, n.1906 ed ogni altra norma incompatibile, conteneva la prima disciplina completa ed esaustiva del contratto di apprendistato. Essa, infatti, rappresentava la base normativa su cui si sono successivamente innestate le molteplici integrazioni che hanno portato alla prima radicale riforma approntata con il decreto legislativo n. 276/2003.

Nello specifico, detta legge all'art.2, definiva l'istituto quale *“speciale rapporto di lavoro in forza del quale l'imprenditore è obbligato a impartire o far impartire, nella sua impresa all'apprendista assunto alle sue dipendenze l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima”*.

Tale definizione, dunque, individuava nella specialità, nella bilateralità e nell'onerosità i caratteri principali della tipologia contrattuale. Allo scambio lavoro-retribuzione, tipico del comune contratto di lavoro, si sostituiva lo scambio lavoro-retribuzione e formazione, così che in capo al datore di lavoro oltre a gravare l'obbligo di retribuire l'apprendista, gravava un'ulteriore obbligazione, rappresentata dalla formazione.

Destinatari della normativa erano i datori di lavoro di ogni settore produttivo e i giovani di età compresa tra i 15 e i 20 anni. La durata del contratto, invece, era affidata ai

contratti collettivi, fermo restando il rispetto del limite legale di cinque anni. In capo al datore di lavoro, inoltre, veniva fissata un'obbligazione specifica improntata ad assicurare la reale formazione del lavoratore, a cui infatti, doveva essere garantita la frequenza dei corsi di insegnamento e lo svolgimento di mansioni corrispondenti alle sue capacità, quindi non superiori alle sue forze, né tanto meno di mera manovalanza.

Più specificamente, con riferimento al tema della formazione del lavoratore, gli articoli 16 e 17 prevedevano distintamente un "addestramento pratico" ed un "insegnamento complementare" per il lavoratore. Il primo era finalizzato a permettere di acquisire le abilità richieste da applicare al lavoro a cui poi, la nuova leva veniva avviata; il secondo era finalizzato a fornire all'apprendista le nozioni teoriche necessarie per acquisire la capacità professionale. A conferma dell'importanza fondamentale riconosciuta alla formazione l'art. 2, comma 3 della norma in esame disponeva l'obbligo per il datore di lavoro di non assumere un numero di lavoratori superiore al 100% delle maestranze specializzate, così da garantire al medesimo una formazione adeguata.

Le procedure da seguire erano poco snelle e burocratizzate. Questo approccio trovava fondamento nella volontà del Legislatore di tutelare quanto più possibile il lavoratore. In capo al datore di lavoro, infatti, sussisteva anche l'obbligo di inviare una comunicazione alla DPL con cui specificare le condizioni di prestazione degli apprendisti, il genere di addestramento a cui venivano adibiti e la qualifica da acquisire al termine del rapporto. Nel contempo anche i lavoratori non erano esenti da obblighi, tanto che, in capo ad essi sussisteva l'obbligo di iscriversi presso gli elenchi dell'Ufficio di collocamento competente e sottoporsi alla visita medica obbligatoria volta ad accertare le condizioni fisiche necessarie per poter accedere al lavoro.

Al fine di incentivare, invece, l'utilizzo della tipologia contrattuale in esame erano state introdotte, da un lato, norme assistenziali e previdenziali improntate alla previsione di rilevanti agevolazioni degli oneri contributivi per il datore di lavoro che assumeva un'apprendista (artt. 20 e ss., legge n. 25/1955 e artt. 26-29, Decreto del Presidente della Repubblica n.1668/1956) e, dall'altro, dalla possibilità riconosciuta al datore medesimo di scegliere se assumere o meno l'apprendista alla scadenza del periodo di apprendistato.

L'art. 8, inoltre, prevedeva la possibilità di cumulare più rapporti di apprendistato svolti presso più datori di lavoro, purché non fossero separati da interruzioni superiori ad un anno e sempre che fossero riferite alle stesse attività.

Quanto all'orario di lavoro, la legge del '55 fissava in 8 giornaliere e 44 settimanali i limiti temporali di riferimento, specificando che quelle dedicate all'insegnamento complementare dovevano intendersi, a tutti gli effetti, ore lavorative e, pertanto, dovevano essere computate nel normale orario di lavoro. Il periodo di prova, invece, non poteva superare la durata di due mesi. In questo modo, si fissavano limiti specifici ad eventuali previsioni contrattuali differenti.

L'art. 13 della legge in oggetto introduceva una puntuale regolamentazione anche per la retribuzione da erogare all'apprendista, inserendo il noto principio della gradualità, in base al quale il compenso del lavoratore doveva essere progressivo anche in rapporto all'anzianità di servizio e, non era ammessa la possibilità di retribuire il medesimo a cottimo, né ad incentivo.

Parte della dottrina, tuttavia, ha sostenuto che la soluzione adottata, in realtà, abbia innescato una "deviazione funzionale" della fattispecie, condizionandone l'intera evoluzione, poiché tramite tale costruzione veniva introdotto un utilizzo pretestuoso dell'istituto normativo da parte dei datori di lavoro, che vi facevano ricorso solo per ottenere manodopera a basso costo.

Nel quadro di questa disciplina, nei decenni successivi sono stati adottati molteplici disposizioni specifiche mirate ad incentivare l'utilizzo dello strumento contrattuale e ridurre la disoccupazione giovanile. Si è parlato, a tal proposito, di disoccupazione intellettuale poiché, per la prima volta nel nostro Paese, venivano coinvolti soggetti in possesso del diploma, qualcuno anche della laurea. Era una situazione nuova per un'Italia che fino a quel momento aveva visto accedere al mercato pochi diplomati e laureati e che, in ogni caso, non avevano mai rappresentato un problema di disoccupazione.

I dibattiti che si susseguivano a livello politico e sindacale erano molteplici così che, iniziava a profilarsi la convinzione che il contratto di apprendistato non fosse in grado di far fronte a tale emergenza e diveniva necessario sostituirlo con un nuovo contratto formativo. Il primo giugno 1977, pertanto, si approvava la legge n. 285, che segnava la nascita del contratto di formazione e lavoro (CFL).

Tale tipologia contrattuale riscuoteva, soprattutto nei primi tempi, un grande successo basato principalmente sui molteplici incentivi, economici e normativi previsti che, inducevano quindi i datori di lavoro a farne un ampio utilizzo.

Tuttavia, ciò non determinava l'estinzione del contratto di apprendistato, che viceversa continuava ad essere utilizzato soprattutto nel settore dell'artigianato. Piuttosto, il quadro che si delineava, era incentrato sulla presenza nell'ordinamento di due istituti concorrenziali.

Questo antagonismo, ad ogni modo, vedeva il suo declino dopo qualche decennio. La decisione dell'11 maggio 1999, poi confermata dalla sentenza della Corte di Giustizia del 7 marzo 2002 (Causa C-310/99), infatti, vedeva condannare l'Italia ad opera della Commissione europea, per il sistema di incentivazioni legato al CFL, definendo le agevolazioni legate a questi contratti, incompatibili con gli orientamenti comunitari in materia di aiuti di Stato, così da farne scaturire la sua eliminazione.

Dunque, il riscontrato successo dell'apprendistato sul CFL avrebbe condizionato l'inizio del secolo successivo, permettendogli di recitare al meglio quel ruolo di "contratto formativo per eccellenza" che, di lì a poco, sarebbe stato ufficialmente riconosciuto con la legge Biagi.

Nel solco di tali iniziative, a rilanciare il contratto in esame, provvedeva la legge n. 196/1997 "*Norme in materia di promozione dell'occupazione*", meglio conosciuta come pacchetto Treu.

Il Rapporto Isfol 2000, infatti, nel ricostruire l'andamento dei due contratti formativi, a distanza di dieci anni (dal 1991 al 1999), registrava un incremento nell'utilizzo del contratto di apprendistato, proprio a partire dal 1997, a cui faceva seguito, nel biennio successivo, un incremento di assunzioni che si aggirava intorno ai 440.000 apprendisti; viceversa, il ricorso al CFL era in continua decrescita, fino a registrare nell'ultimo anno un numero di occupazioni solo pari a circa 220.000.

Il divario crescente fra l'uno e l'altro contratto, infatti, si spiegava con l'approvazione della legge n. 196/1997 ed i rilevanti elementi di innovazione introdotti nella legge n. 25/1955.

Il nuovo disposto normativo, in particolare, ha avuto il merito di introdurre una specifica innovazione, rappresentata dalla possibilità, per l'apprendista, di svolgere formazione anche esterna, così da porre l'apprendistato sullo stesso piano



dell'istruzione superiore e della formazione professionale regionale, con possibilità di passaggio dall'una all'altra di queste tre forme di istruzione mediante un sistema di riconoscimento di crediti formativi.

Segnatamente, con la nuova legge, pur rimanendo ferma l'obbligatorietà della formazione da erogare all'apprendista, faceva seguito un'ulteriore previsione di garanzia per il lavoratore, rappresentata dalla mancata applicazione delle agevolazioni contributive, laddove il datore di lavoro non concedesse alle nuove leve di partecipare alle iniziative di formazione esterna, organizzate dall'amministrazione pubblica competente e previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

I contenuti della formazione dovevano, infatti, essere individuati con Decreto del Ministero del Lavoro, su proposta del Comitato di ministri per le politiche della formazione, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale, le associazioni di categoria dei datori di lavoro e le Regioni e, debitamente certificate.

Il decreto ministeriale dell'8 aprile del 1998, infatti, dando attuazione alla disposizione normativa, articolava i contenuti della formazione in "*contenuti a carattere trasversale*" e "*contenuti a carattere professionale di tipo tecnico-scientifico ed operativo*".

Tuttavia, sebbene in un primo momento, si disponeva che i benefici contributivi di cui poteva godere il datore di lavoro fossero subordinati alla concreta partecipazione del lavoratore a corsi di formazione esterna per un totale di 120 ore annue, tale rigida impostazione venne superata con l'approvazione del Decreto Legge 1° luglio 1999, n.214 convertito con modificazioni, dalla legge 2 agosto 1999, n. 263 che, modificando l'art. 16, legge n. 25/1955, sanciva la possibilità, per il datore medesimo, di usufruire di detti benefici già allorquando dimostrava di aver consentito all'apprendista la partecipazione alle attività formative offerte dall'amministrazione pubblica competente (Regioni e le Province autonome).

In altre parole, erano le amministrazioni a dover presentare un'offerta formativa al lavoratore, mentre il datore di lavoro, dal canto proprio, doveva solo concedere all'apprendista la possibilità di adempiere al proprio onere. Laddove, quindi, Regione o Provincia non si attivavano in tal senso, il datore di lavoro riceveva ugualmente i benefici contributivi previsti.

Da questo quadro, si ben comprende che alla base di tale intervento legislativo, vi fosse l'esigenza di valorizzare le finalità formative dell'istituto, in simmetria con quanto accadeva negli altri Paesi Europei (Francia e Germania) che, negli anni '90 facendo ampio utilizzo dello strumento, avevano registrato *performance* positive di occupazione giovanile. Anche in Italia, infatti, con l'attuazione della nuova disciplina aveva fatto seguito un aumento progressivo del numero di apprendisti assunti. Come dimostra il monitoraggio Isfol 2003/2004, il numero di giovani assunti con contratto di apprendistato era cresciuto di un punto percentuale sul totale degli occupati, rispetto all'anno precedente. In particolare, l'utilizzo maggiore veniva rilevato nelle Regioni del Centro-Nord (Liguria, Marche, Umbria), mentre nel Sud si osservava una minor fiducia ad investire nell'istituto.

Nonostante le buone premesse, in realtà, gli effetti benefici di questo istituto venivano sterilizzati dall'insufficiente attività formativa realizzata da Regioni e Province autonome. Nel corso del 2004, infatti, le attività di formazione esterna realizzate, coinvolgevano un numero di apprendisti pari a 107.371 unità, che in termini percentuali rappresentavano solo il 24,8% del totale degli apprendisti occupati. Dunque, solo un apprendista su quattro aveva avuto modo di partecipare alle attività formative e di questi, solo due apprendisti su tre avevano terminato il corso.

Quanto esposto induce a ritenere che proprio la funzione formativa, quale elemento fondamentale dell'istituto, era stata ampiamente sacrificata e, in conseguenza, la stessa fattispecie contrattuale ne era uscita limitata.

Lo scenario rappresentato, dunque, rendeva necessario un nuovo intervento legislativo. Nel 2003, pertanto, con la legge 14 febbraio 2003, n. 30, il Governo veniva delegato a razionalizzare e revisionare i rapporti di lavoro con contenuto formativo e, proprio in questa sede, la fattispecie contrattuale dell'apprendistato veniva confermata quale strumento formativo, volto a favorire il raccordo tra sistemi di istruzione e formazione e mondo del lavoro, attraverso percorsi formativi svolti in alternanza e si riconosceva, allo stesso tempo, alle parti sociali firmatarie dei contratti collettivi, la determinazione dei contenuti, anche all'interno degli enti bilaterali.

In un'ottica di riordino, il CFL veniva destinato a svolgere la funzione di contratto per l'inserimento e il reinserimento dei lavoratori in azienda, ma in un momento successivo,

il Governo lo confinava nel settore pubblico e prevedeva, in ambito privato, l'introduzione del contratto di inserimento che, in realtà, non costituiva il successore del CFL, come invece sostenuto da una parte della dottrina, bensì era deputato semplicemente a favorire l'inserimento di alcune categorie svantaggiate di lavoratori, nel mondo del lavoro.

Dopo soli cinque mesi dall'approvazione della legge n. 30/2003, veniva introdotto il Decreto Legislativo n. 276/2003, di riforma della disciplina del mercato del lavoro e in soli sette articoli (47-53), si delineava la disciplina dell'apprendistato. L'obiettivo era quello di farne il canale privilegiato di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, tramite un rinnovato raccordo tra l'impresa, il mondo delle professioni e il sistema educativo e formativo.

Questo nuovo istituto contrattuale, così, come chiarito poi con circolare n. 40/2004 del Ministero del lavoro acquisiva, a pieno titolo, la finalità di *«strumento idoneo a costruire un reale percorso di alternanza tra formazione e lavoro, quale primo tassello di una strategia di formazione e apprendimento continuo lungo tutto l'arco della vita»*.

La legge, nello specifico, si occupava di definire la cornice normativa di riferimento, lasciando poi alle regioni e le province autonome di Trento e Bolzano la disciplina di dettaglio. Tale rinvio, tuttavia, aveva come prevedibile conseguenza, la previsione di un periodo transitorio durante il quale continuavano a trovare applicazione, in attesa della regolamentazione specifica, le disposizioni contenute nella legge n. 25/1955, come modificate dall'art. 16 della legge n. 196/1997. In questo modo, dunque, le pattuizioni contrattuali che erano state elaborate fino a quel momento e che fissavano nuovi limiti di età e di durata rispetto alla disciplina previgente, non potevano essere immediatamente efficaci. Questo poteva comportare problemi di non poco conto per il datore di lavoro che, nel caso di visita ispettiva, avrebbe potuto vedersi convertito in contratto a tempo indeterminato, l'accordo stipulato con l'apprendista, in quanto non conforme ai requisiti soggettivi e oggettivi, fissati invece dalla legge n. 25/1955 e dalla legge n. 196/1997.

Ciò nonostante, le innovazioni apportate dal Decreto Legislativo n. 276/2003 furono molteplici, prima tra tutte il passaggio da una singola tipologia di apprendistato a ben tre differenti: apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione;

apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale, apprendistato per l'acquisizione di un diploma o percorsi di alta formazione.

Il primo era espressamente finalizzato a far acquisire una qualifica professionale ad un giovane, anche dell'età di quindici anni, e rappresentava un percorso alternativo alla formazione scolastica, in quanto volto a far conseguire un titolo di studio attraverso l'adempimento dell'obbligo formativo da realizzarsi, a sua volta, attraverso l'alternanza scuola-lavoro.

Il secondo, invece, aveva la funzione di far ottenere al lavoratore una qualificazione e costruire una vera e propria professionalità, tramite la formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali.

Il terzo, infine, costituiva la vera e propria novità nel panorama giuslavoristico italiano e serviva per avviare al lavoro un apprendista per il conseguimento di un titolo di studio di un livello secondario, universitario e di alta formazione, nonché per la specializzazione tecnica superiore. Tale tipologia, in realtà era quella più simile al modello francese e tedesco di apprendistato alto, pertanto mutuato da queste esperienze. La *ratio* dell'intero impianto normativo, dunque, era quella di cambiare la tradizionale definizione della fattispecie, da intendere non più come “*contratto a causa mista*”, bensì individuare nell'inserimento qualificato dei giovani nel mercato del lavoro, attraverso percorsi educativi e formativi di qualità, l'unica causa del contratto.

L'impianto della legge era costituito da una serie di disposizioni comuni a tutte e tre le tipologie, inerenti, *in primis*, il numero massimo di apprendisti da assumere, fissato nella misura del 100% delle maestranze qualificate e specializzate in forza; e nel numero di tre lavoratori, laddove il datore di lavoro medesimo non avesse alle proprie dipendenze alcun lavoratore, o ne avesse un numero inferiore a tre. La distinzione rispetto al modello previsto dalla legge del 1955, consisteva nel fatto che, mentre in passato il rapporto 1:1 era riferito all'azienda, con la nuova disposizione, veniva ricollegato direttamente al datore di lavoro. Così, la necessità avvertita in precedenza di affiancare fisicamente l'apprendista era superata e prendeva piede, piuttosto, la possibilità di accompagnare il medesimo nel percorso formativo, anche in modalità “virtualizzata” (es. *e-learning*). Tali orientamenti venivano confermati più avanti, con

circolare del Dicastero n. 40/2004 prima e con la n. 9/2008 poi, in cui, con riferimento alla figura del *tutor*, si specificava che questi non dovesse obbligatoriamente, affiancare personalmente il giovane lavoratore, ma poteva seguirlo anche a distanza.

Una disposizione alquanto singolare rispetto al passato, invece, riguardava l'introduzione del sotto inquadramento, che doveva tuttavia misurarsi con il principio già esistente della gradualità della retribuzione, istituito con la precedente normativa. L'apprendista, secondo il nuovo istituto non poteva essere collocato per più di due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto.

I problemi di convivenza tra le due modalità venivano risolti con circolare n. 30/2005 del Dicastero, che non ammetteva inizialmente il cumulo dei meccanismi, bensì ne disponeva l'alternatività. Tale soluzione, tuttavia, veniva ribaltata qualche anno dopo con la circolare n. 27/2008, con cui il Ministero ammetteva, invece, la possibilità di combinare i meccanismi, in armonia con quanto disposto dal decreto legge n.112/2008 che riconosceva alla contrattazione collettiva nazionale un margine di autonomia in materia e, in seguito era stato riconfermato anche dall'introduzione del comma 1-*bis* all'art. 53, da parte della legge Finanziaria del 2010 (legge n. 191/2009).

Sempre con riferimento alla retribuzione, a tale soluzione si aggiungeva inoltre, l'ulteriore divieto di compensare a cottimo l'apprendista.

Per quel che concerneva, invece, l'orario di lavoro, per gli apprendisti maggiorenni trovava piena applicazione il decreto legislativo n. 66/2003 "*Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro*", come modificato dal decreto legislativo n. 213/2004 "*Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, in materia di apparato sanzionatorio dell'orario di lavoro*". Nel caso di adolescenti, invece, trovavano integralmente applicazione le disposizioni di tutela fisica (requisiti d'età, orario di lavoro, lavori vietati, visite mediche, ferie e riposi) e previdenziale contenute nella legge n. 977/1967, come modificate dal decreto legislativo n. 345/1999 che dal decreto legislativo n. 262/2000.

Alla stessa stregua di quanto previsto in precedenza, inoltre, tanto il sistema degli incentivi all'occupazione (il pagamento dei contributi previdenziali ed assistenziali

erano in misura fissa e non proporzionale), quanto l'esclusione dal computo dei limiti numerici, prevista da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti, dei lavoratori assunti con rapporto di apprendistato (fra tutte la legge n. 68/1999 relativa ai limiti dimensionali per le aziende soggette agli obblighi di assunzione per i lavoratori disabili) continuava ad essere identico.

## **2. Un contratto che stenta a decollare: le ragioni**

Nonostante gli importanti interventi realizzati per rendere pienamente operative le tre tipologie contrattuali disciplinate dalla legge Biagi, che segnava un cambiamento nel modo di pensare l'apprendistato in Italia, da intendere ora come fattispecie dalle ricche potenzialità formative e occupazionali e non come semplice contratto di lavoro, nei fatti si effettuava un utilizzo distorto, come strumento di flessibilità e di leva per abbassare il costo del lavoro.

A ciò si aggiungeva il dato non meno rilevante che segnava l'utilizzo quasi esclusivo della sola seconda tipologia di contratto, quello di apprendistato professionalizzante, in quanto più vicina alla disciplina precedente, a discapito della prima e della terza tipologia contrattuale.

In sostanza, si fotografava una situazione in cui i contratti collettivi nazionali di lavoro e le discipline regionali di riferimento avevano fornito un quadro lacunoso e, per molti aspetti, contraddittorio.

Nel primo caso, fra i circa 80 contratti rinnovati nel 2003 alcuni non contenevano una disciplina dell'apprendistato: in particolare, quelli rinnovati subito dopo la riforma, spesso, continuavano a fare riferimento all'apprendistato *ex lege* n. 196/1997 e si limitavano a rinviare a successivi accordi integrativi (es. abbigliamento e moda, l'industria alimentare). Altri contratti, invece, si limitavano a riprendere alla lettera il dettato del decreto legislativo n. 276/2003 e riportarlo nel contratto siglato.

Con riferimento alle Regioni, invece, dal X monitoraggio Isfol si desume chiaramente lo scarso investimento effettuato in tale strumento, soprattutto nelle Regioni del Sud in cui si registravano i tassi di disoccupazione giovanile e dispersione scolastica più alti, come Campania, Sicilia e Calabria. Il monitoraggio riguarda il decennio 1998-2008 in cui, sebbene si registrasse una crescita del numero degli apprendisti assunti,

l'apprendistato continuava ad essere disciplinato dalla legge n. 25/1955 e dall'art. 16 della legge n. 196/1997. Queste regioni non avevano neanche approvato la legge di attuazione delle "riforma Biagi". A tali esperienze, in realtà, se ne affiancavano altre che, sebbene avessero provveduto a disciplinare i profili formativi, oltre a farlo con una lentezza esasperante tale da non facilitarne l'applicazione concreta e dunque, il suo utilizzo, avevano reso necessario l'intervento chiarificatore della Corte Costituzionale. Nel caso della Regione Puglia, a titolo esemplificativo, era stata dettata una regolamentazione vincolistica volta ad escludere dalla concertazione, in ambito formativo, le organizzazioni rappresentative della parte datoriale, in palese violazione con il dettato normativo (Corte Costituzionale, 6 febbraio 2007, n.24)

Dunque, il quadro generale si presentava estremamente diversificato e frammentato. Da una parte vi erano Regioni che, seguendo la via legislativa, avevano già varato la legge e gli atti di regolamentazione (Provincia di Bolzano, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Lazio, Toscana, Marche); dall'altra ve ne erano altre che, pur avendo approvato la legge, non avevano definito gli atti di attuazione della legge medesima (Piemonte, Lombardia, Provincia di Trento, Basilicata, Umbria e Molise) e infine, altre ancora in cui ancora era in corso l'*iter* per l'approvazione della legge di regolamentazione (es. Veneto, Campania, Sicilia e Calabria).

Tuttavia, la lentezza delle Regioni nel mettere a regime il contratto di apprendistato era da attribuire anche all'avvenuta modifica del titolo V della Costituzione che, in materia di formazione, aveva disposto una sovrapposizione tra competenze regionali, statali e contrattazione collettiva, tali da indurre il ricorso alla Corte Costituzionale da parte di molte Regioni (Regioni Marche, Toscana, Emilia-Romagna, Provincia autonoma di Trento e Regione Basilicata). Queste ultime si arroccavano sulla propria posizione con atteggiamento difensivo, nella "giungla" di competenze in cui era immerso il contratto di apprendistato. L'intervento chiarificatore della Corte Costituzionale, con la nota sentenza n. 50/2005, respingeva le eccezioni di incostituzionalità sollevate nei confronti del decreto legislativo n.276/2003, accusato di contrasto con l'art.117 Cost. e delineava i limiti di competenza di Stato e Regioni.

In particolare, si specificava che la formazione dell'apprendista svolta al di fuori dell'azienda rientrava nell'ambito della competenza esclusiva della Regione, mentre,

quella organizzata ed erogata dal datore di lavoro, all'interno dell'azienda, doveva essere ricondotta alla competenza esclusiva dello Stato.

Tuttavia, il monito della Corte, oltre a far salvo il disposto di cui all'art. 49, disponeva, in materia, l'utilizzo del principio di leale collaborazione che doveva ispirare Stato e Regioni ad operare, poiché si riteneva che nella regolamentazione dell'apprendistato, né la formazione pubblica, né quella aziendale potevano considerarsi nettamente separate, e dunque la competenza non era da intendersi concorrente o ripartita, quanto piuttosto, doveva considerarsi sussistente una concorrenza di competenze.

A tale principio, tuttavia, diveniva opportuno affiancare quello della prevalenza, che operava laddove l'appartenenza delle norme ad una materia piuttosto che ad un'altra, potesse intendersi in maniera specifica.

### **3. La legge n. 80/2005 e la legge n. 133/2008, il tentativo di apportare le giuste innovazioni**

Nel solco della situazione delineata, che palesava la gravità dei ritardi applicativi della normativa da parte delle Regioni e degli scarsi interventi effettuati anche dalla contrattazione collettiva, per l'apprendistato professionalizzante quale tipologia contrattuale più utilizzata, si rendeva necessario un intervento legislativo, diretto a rianimare la norma e favorire la sua corretta applicazione.

Il Parlamento, pertanto, con l'art. 13, comma 13-bis, decreto legge n.35/2005 (legge n. 80/2005), introduceva il comma 5-bis, all'art. 49, secondo il quale *“fino all'approvazione della legge regionale prevista dal comma 5, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*. La disposizione, dunque, affidava alla contrattazione collettiva nazionale di categoria la disciplina dell'apprendistato professionalizzante, in attesa dell'intervento della legge regionale. L'obiettivo era quello di facilitare l'utilizzo dell'istituto ed affidare alle parti sociali un ruolo sussidiario tale da consentire la temporanea operatività del contratto.



Così facendo, non si intaccava la potestà delle Regioni, poiché la norma aveva natura meramente temporanea, piuttosto si depotenziava il ruolo deterrente che avevano rivestito le Regioni, fino a quel momento.

Per fugare ogni tipo di disaccordo interpretativo, infatti, anche il Ministero del lavoro interveniva con la circolare n. 30/2005 e chiariva la finalità della nuova disposizione, individuata nell'accelerazione del processo di messa a regime dell'istituto, che vedeva affidata la disciplina della fattispecie in esame alla contrattazione collettiva, riconoscendovi la possibilità di intervenire in qualsiasi momento, senza dover attendere la fase di rinnovo.

L'opportunità offerta alle parti sociali tuttavia, non aveva avuto riscontri positivi, tanto che non si registravano interventi incisivi da parte della contrattazione collettiva tanto da risultare nuovamente opportuno realizzare l'ennesimo intervento normativo per riordinare la disciplina dell'apprendistato.

Con la legge 24 dicembre 2007, n. 247, infatti, si dava attuazione al c.d. *Protocollo Welfare* del 23 luglio 2007, che delegava il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi proprio con tale finalità. La *ratio* sottesa all'intervento legislativo del 2008 (decreto legge n. 112 del 2008, convertito in legge n. 133/2008) andava nel senso di rafforzare il ruolo della contrattazione collettiva di livello nazionale, tanto che l'articolo 23 aveva introdotto il comma 5-ter all'articolo 49, decreto legislativo n. 276 del 2003, che disponeva *“in caso di formazione esclusivamente aziendale non opera quanto previsto dal comma 5. In questa ipotesi i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali. I contratti collettivi e gli enti bilaterali definiscono la nozione di formazione aziendale e determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo”*.

Dunque, si introduceva un canale formativo parallelo a livello aziendale e si liberavano le imprese

dal vincolo pubblicistico della offerta regionale. I contratti collettivi di qualsiasi livello e gli enti bilaterali venivano chiamati a svolgere il ruolo di protagonisti, poiché

potavano definire in modo dettagliato la nozione di formazione aziendale e determinavano, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della stessa, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo. L'occasione di organizzare e gestire le formazione – formale, non formale o informale - sempre in assenza di regolamentazione regionale, nel rispetto dei soli limiti della contrattazione collettiva nazionale, territoriale o aziendale, dava impulso alla realizzazione di un apprendistato realmente formativo.

Con il concetto di formazione esclusivamente aziendale, inoltre, non si intendeva solo il percorso da svolgersi inevitabilmente all'interno dei luoghi d'azienda, poiché essa poteva anche essere affidata a soggetti esterni all'azienda, avvalendosi di strutture, locali e competenze specifiche nei limiti, ovviamente, di quanto specificato dai singoli contratti collettivi. L'unica condizione prevista consisteva nel ruolo affidato al datore di lavoro, quale unico soggetto deputato a dirigerne lo svolgimento e l'assenza di utilizzo di finanziamenti pubblici (Interpello Ministero del lavoro e delle politiche sociali n.50/2008). Ad ogni modo, poi, i requisiti in base ai quali un'azienda poteva dirsi in possesso della capacità formativa interna venivano stabiliti dalla stessa contrattazione collettiva, in quanto risultava la sola in possesso di quel patrimonio conoscitivo delle realtà aziendali, tale da poter adottare soluzioni in grado di rendere effettiva la formazione in apprendistato.

Per ragioni di completezza, tuttavia, è opportuno indicare che sempre in riferimento all'apprendistato professionalizzante, la legge n.133 aveva eliminato la durata minima legale di due anni del contratto cosicché, da quel momento, si riconosceva alla contrattazione collettiva discrezionalità di decisione .

La legge, tuttavia, non era intervenuta solo in materia di apprendistato professionalizzante, bensì aveva disposto anche la possibilità di attivare specifici percorsi di apprendistato specializzante, in assenza di regolamentazione regionale, tramite convenzioni specifiche stipulate direttamente dai datori di lavoro con le Università e le altre istituzioni formative (art. 23, commi 3 e 4 della legge n. 133/2008).

In particolare l'art. 50 decreto legislativo n. 276/2003 novellato disponeva specificamente *“in assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le università e le altre istituzioni formative”*

In altri termini se, in base alla normativa previgente, era possibile assumere tramite contratti di apprendistato per il conseguimento di un diploma o di un titolo di studio di alta formazione solo nelle regioni dove fosse operante la relativa normativa in materia, ovvero intese tra gli attori del sistema; con l'introduzione di tale novella, l'istituto era attuabile anche nelle Regioni prive di normativa o accordi tra le parti interessate, attraverso la stipula di una convenzione tra il datore di lavoro che volesse assumere gli apprendisti in alta formazione e l'università o l'istituto formativo responsabile del conferimento del titolo di studio.

Anche in tal caso, dunque, l'obiettivo era quello di valorizzare il contratto di apprendistato, rendendolo strumento agile, flessibile ed in linea con le esigenze del mercato del lavoro.

Le novità legislative apportate, tuttavia, presto divenivano oggetto di impugnazione da parte di otto Regioni – Emilia Romagna, Liguria, Toscana, Basilicata, Piemonte, Marche, Puglia e Lazio – che, ricorrendo alla Corte Costituzionale sollevavano questione di legittimità costituzionale in merito ai commi 1, 2 e 4 dell'art. 23 del decreto legge n. 112/2008 per contrasto con gli articoli 39, 117, 118 e 120 della Costituzione. In particolare, si denunciava il comma *5-ter* dell'art.49, poiché, invadeva la sfera di competenza delle Regioni.

La Corte, chiamata a decidere, interveniva con sentenza n. 176/2010 e respingeva le questioni di legittimità riguardanti il limite minimo di durata del contratto di apprendistato professionalizzante e la possibilità di realizzare intese direttamente tra datore di lavoro ed ente formativo in assenza di accordi regionali, in caso di apprendistato di alta formazione.

Con riferimento all'apprendistato professionalizzante con formazione esclusivamente aziendale, invece, accoglieva entro specifici termini i ricorsi presentati.

In quest'ultima ipotesi, le Regioni denunciavano, in primo luogo, la violazione dell'articolo 117, che attribuiva la competenza in materia di formazione professionale alla potestà legislativa esclusiva delle Regioni, da intendersi sia come formazione pubblica, sia come formazione privata, visto lo stretto legame che esiste tra le due; in secondo luogo lamentavano la violazione dell'articolo 120 della Costituzione che disponeva, l'applicazione del principio di leale collaborazione tra Stato e Regioni, in caso di interferenza di materie su cui esistevano competenze legislative diverse – in

materia di formazione professionale (Regioni) e in caso di formazione privata (Stato) – e, solo laddove vi fosse prevalenza di una materia sull'altra, l'attribuzione alla fonte prevalente della competenza.

Altresì, si sosteneva la non conformità della legge impugnata all'articolo 118 della Costituzione, non sussistendo un'esigenza di carattere unitario che richiedeva una disciplina statale dell'apprendistato con formazione aziendale, tale da sottrarlo alla potestà regionale. Da ultimo, si denunciava la violazione dell'articolo 39 della Costituzione, poiché il contratto collettivo di lavoro poteva avere efficacia generale solo nel caso in cui il medesimo fosse stato attuato e dunque i sindacati fossero associazioni riconosciute.

La Corte, dinanzi a tale disputa, in primo luogo, ribadiva quanto precedentemente disposto con sentenza n.50/2005, relativamente alla competenza di Stato e Regioni in materia di formazione e sottolineava la coesistenza di entrambe nella disciplina dell'apprendistato, sempre nel limite delle competenze di ciascuna (formazione pubblica alle Regioni e formazione aziendale allo Stato).

Proprio partendo da tale assunto confermava l'illegittimità dell'esclusione delle Regioni dalla disciplina dell'apprendistato professionalizzante con formazione esclusivamente aziendale e, di conseguenza, la necessità di modificare l'art. 49, comma 5-ter, eliminando quelle parole che escludevano completamente la competenza delle Regioni e rinviavano solo alla contrattazione collettiva la disciplina della fattispecie. L'art. 49, comma 5-ter, decreto legislativo n. 276/2003, dunque, veniva rielaborato nel modo che segue: *«In caso di formazione esclusivamente aziendale ~~non opera quanto previsto dal comma 5.~~ In questa ipotesi i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali. I contratti collettivi e gli enti bilaterali ~~definiscono la nozione di formazione aziendale e~~ determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo»*. In questo modo, veniva meno definitivamente il c.d. “doppio canale”. Non era più possibile per le parti sociali

disciplinare integralmente la fattispecie, senza fare riferimento alle leggi regionali ed ai principi generali disposti nell'art. 49, comma 5, decreto legislativo n. 276/2003.

#### **4. Il collegato lavoro pone le basi per la riforma**

Nel solco di tali innovazioni tutte orientate a far decollare lo strumento dell'apprendistato, si inseriva la legge 4 novembre 2010, n. 183, meglio nota come Collegato Lavoro. La norma interveniva su molteplici aspetti di diritto sostanziale e processuale del lavoro, ma per la tipologia contrattuale in esame due erano le disposizioni che rilevavano: l'art. 46, comma 1 lett. b e l'art. 48.

Nel primo caso, il precetto aveva il compito di riaprire la delega al Governo, già conferita con la legge n. 247/2007, finalizzata a riordinare la normativa vigente. Veniva fissato un termine di 24 mesi per l'esecutivo, affinché potesse darvi attuazione, tramite un intervento legislativo specifico e previa intesa con Regioni e parti sociali. Per fare ciò, tuttavia, il Legislatore indicava le linee guida da seguire, individuandole: nel rafforzamento della contrattazione collettiva; nella definizione del quadro normativo in materia di apprendistato; nell'individuazione degli *standard* nazionali di qualità della formazione in materia di profili professionali e percorsi formativi, certificazione delle competenze, validazione dei progetti formativi individuali e riconoscimento delle capacità formative delle imprese, anche nell'ottica di facilitare la mobilità territoriale degli apprendisti, mediante l'individuazione dei requisiti minimi per l'erogazione della formazione formale; nell'individuazione dei meccanismi che garantiscono la determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni e l'attuazione uniforme ed immediata su tutto il territorio nazionale della relativa disciplina con riferimento all'apprendistato professionalizzante; nell'adozione di misure che tendano ad assicurare il corretto utilizzo dei contratti di apprendistato.

In vista della riapertura della delega, tuttavia, il 27 ottobre 2010, Governo, Regioni, Province Autonome e Parti Sociali siglavano l'intesa "*Per il rilancio dell'apprendistato*", che si poneva nel solco del dialogo avviato Già con l'accordo del 17 febbraio 2010 sulle "*Linee guida per la formazione*" che richiamavano l'apprendistato *«in una logica di placement, volta cioè ad ottimizzare un incontro dinamico e flessibile tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rendere più efficiente il*

*raccordo e, là dove opportuna, l'integrazione tra il sistema educativo di istruzione e formazione e il mercato del lavoro, in modo da rispondere alla domanda di competenze da parte dei settori e dei territori in cui le imprese operano».* L'intesa prendeva atto del ruolo rivestito dall'apprendistato quale *“principale canale di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro”* e della necessità di una collaborazione tra tutti i soggetti coinvolti, anche alla luce delle sentenze n. 50/2005 e n. 176/2010 della Corte Costituzionale, affinché potesse essere affrontato il problema allarmante di contrazione dei contratti di apprendistato che si era registrato nel corso del 2009 (da 645.986 del 2008 a 567.842 del 2009), a causa della crisi economica e finanziaria. Pertanto, in attesa dell'esercizio della delega governativa riguardante l'apprendistato e, tenuto conto dell'incertezza del quadro normativo esistente, l'accordo individuava una fase transitoria di dodici mesi, durante la quale l'utilizzo del contratto veniva ricondotto all'interno di una cornice normativa condivisa dalle parti firmatarie .

In particolare, con riferimento all'apprendistato professionalizzante, era confermata la funzione surrogatoria dei contratti collettivi nazionali e degli accordi interconfederali nelle ipotesi in cui la Regione non avesse disciplinato la materia e veniva, altresì, ribadita la validità delle previsioni dei contratti collettivi e degli accordi interconfederali che avevano regolamentato detta tipologia di apprendistato in ordine alla formazione esclusivamente aziendale, sempre per le Regioni che non avevano già provveduto a definire compiutamente la normativa.

L'accordo, inoltre, conteneva una specifica previsione per le imprese cd. multi-localizzate, per le quali si confermava l'applicazione su tutto il territorio nazionale della disciplina dettata in materia di apprendistato dalla Regione in cui l'impresa aveva la sede legale.

Altresì, veniva concordata l'apertura di un tavolo tripartito per la definizione della normativa concretamente applicabile regione per regione e settore per settore, nonché di linee guida condivise per la riforma dell'apprendistato professionalizzante, il ruolo dei fondi interprofessionali e la tracciabilità delle attività del lavoratore sul libretto formativo del cittadino. Infine, si palesava la volontà di disegnare un quadro più razionale ed efficiente dei tirocini formativi e di orientamento, allo scopo di valorizzarne le potenzialità per ragioni occupazionali e di prevenzione degli abusi.

La legge n.183/2010, come suddetto, interveniva con l'art. 48, comma 8, con riferimento al contratto di apprendistato per l'assolvimento del diritto-dovere di istruzione e formazione e sanciva il ripristino del campo di applicazione soggettivo adottato in precedenza (decreto legislativo n. 276/2003): *“fermo restando quanto stabilito dall'articolo 48 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, ivi compresa la necessaria intesa tra le regioni, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentite le parti sociali, prevista dal comma 4 del citato articolo 48, l'obbligo di istruzione di cui all'articolo 1, comma 622, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, si assolve anche nei percorsi di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione di cui al predetto articolo 48 del decreto legislativo n. 276 del 2003”*. Più specificatamente, pur confermando l'obbligo di istruzione scolastica dei giovani fino al compimento del sedicesimo anno di età, la legge ammetteva la possibilità di instaurare un rapporto di lavoro a coloro che avessero già raggiunto il quindicesimo anno. Dunque, diveniva possibile anche per tali soggetti sostituire un anno di istruzione scolastica obbligatoria con un percorso di apprendistato, previa intesa tra Regioni, Ministero del Lavoro, Ministero dell'Istruzione e parti sociali, nel limite di durata dei tre anni. Si ristabiliva, così, un equilibrio che la legge n. 296/2006 (finanziaria del 2007) aveva alterato, e che già lo stesso decreto legislativo n. 276/2003 aveva previsto (art. 48).

Questa soluzione non fu scevra da polemiche. Tuttavia, si trattava di una modalità di svolgimento del percorso di educazione e formazione che in altri Paesi europei, come la Germania, era stata avviata da tempo e coinvolgeva una percentuale di giovani molto elevata (60-70%).

Per l'Italia, invece, questo strumento rappresentava una valida possibilità per fronteggiare il problema dilagante della dispersione scolastica. La scelta della formazione *“on the job”* piuttosto che sui banchi di scuola, infatti, appariva la soluzione più saggia in considerazione del desolante scenario lavorativo italiano, condizionato dalle dinamiche economiche globali e dagli elevati costi del lavoro, nonché dall'alto tasso di disoccupazione giovanile ed il relativo scollamento fra mondo della formazione e dell'istruzione e mercato del lavoro.

L'inadeguatezza dei giovani nel mercato del lavoro era palesata dai dati comparati con gli altri paesi europei (validi ancora oggi): in Italia l'età del primo impiego è 22 anni, contro i 17,8 dei danesi 17 degli inglesi e i 16,7 anni dei tedeschi. Pochi sono, poi, i giovani che lavorano durante il percorso scolastico: al Nord il 19,6%, al Centro il 17,5% e solo il 9,2% nel Mezzogiorno. Aggrava il quadro delineato il basso numero di studenti che consegue il titolo accademico, dopo aver intrapreso il percorso scelto: del 65,8% di giovani iscritti all'università, la maggior parte conclude il percorso non prima di aver compiuto i 27-28 anni, pochi si laureano nei tempi indicati, altri abbandonano l'*iter* intrapreso. La causa del fenomeno delineato è riscontrabile nel disallineamento tra domanda e offerta di competenze: i giovani escono dai percorsi scolastici-universitari e si presentano sul mercato del lavoro con competenze scarse sviluppate in contesti lontani dall'esperienza del mondo produttivo, non caratterizzate dall'alternanza tra attività di formazione e lavoro.

##### **5. Testo unico dell'apprendistato (decreto legislativo n. 167/2011): un taglio netto con il passato**

Il Consiglio dei Ministri il 5 maggio 2011 dava attuazione alla delega governativa ed approvava una bozza di decreto legislativo per la riforma dell'apprendistato da concertare con Regioni, Province Autonome e Parti Sociali e sottoporre, successivamente alle competenti commissioni parlamentari.

Così, la Conferenza Stato-Regioni, il 7 luglio adottava un testo ampiamente condiviso a cui faceva seguito l'11 luglio l'intesa tra Governo e Parti Sociali (tutte le associazioni sindacali e la quasi totalità delle associazioni datoriali) che dichiaravano espressamente di approvare i contenuti essenziali della riforma. Il 10 ottobre 2011, pertanto, veniva pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 236, il Decreto Legislativo n. 167 del 14 settembre 2011.

La scelta di utilizzare la forma giuridica del Testo Unico costituiva una decisione essenziale per dare attuazione alla riforma in modo organico. Il titolo era giustificato dal taglio netto con il passato regime, allo scopo di minimizzare il classico contenzioso



circa il rapporto fra "vecchio" e "nuovo", abrogato di botto o lasciato sopravvivere per non più di un semestre.

In 7 articoli e 25 commi, infatti, si semplificava il *rebus* normativo esistente, si abrogavano le pregresse disposizioni in materia, si individuava una disciplina transitoria certa e destinata ad operare al massimo per sei mesi e si elaboravano specifici precetti che ponevano fine alla stratificazione e alla pluralità delle disposizioni normative, fonte di confusione ed incertezza per gli operatori e mancato utilizzo della fattispecie in esame.

L'apprendistato diveniva, così, "la" via privilegiata per far entrare i giovani nel mercato del lavoro. Tre tipologie di apprendistato: apprendistato per la qualifica professionale. Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere. Apprendistato di alta formazione e ricerca. Un contratto a tempo indeterminato, a contenuto formativo.

Il nuovo apprendistato si poneva, così, in una logica di vero *placement* perché riqualificava il lavoro manuale, i mestieri e i percorsi di formazione, anche teorici e di ricerca nell'ambiente di lavoro, così da ridurre il disallineamento tra la domanda e l'offerta lavorativa.

Il decreto legislativo si componeva e si compone di un primo articolo definitorio, a cui segue la disciplina generale e comune alle tre tipologie, i tre articoli dedicati a ciascuna tipologia, un articolo dedicato alla certificazione delle competenze e, da ultimo, le disposizioni finali.

Il comma 1 parla di "*contratto finalizzato alla formazione ed all'occupazione dei giovani*". La scelta operata dal Legislatore delegato, infatti, implica che tutte le possibili tipologie di apprendistato debbano intendersi quale canale principale per l'inserimento dei giovani "*under 29*" di cui la formazione costituirebbe elemento imprescindibile. L'obiettivo è quello di superare la convinzione che questo strumento possa essere utilizzato solo per abbattere i costi del lavoro e sfruttare manodopera a basso costo.

La regolamentazione dell'istituto è, in primo luogo, rimessa alla contrattazione collettiva nazionale che ha ben presente le specifiche peculiarità dei vari settori. Solo ad essa ed agli accordi interconfederali di pari livello è rimessa la possibilità di fissare le regole generali.

Sono le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative, ad essere abilitate alla sottoscrizione degli accordi. Questo significa

che è stato utilizzato il criterio più stringente rispetto a quello della maggiore rappresentatività, prevedendo “una comparazione” anche per settore. Le sigle sindacali meno rappresentative, dunque, non saranno ammesse a disciplinare un istituto, come quello dell'apprendistato.

Tuttavia la contrattazione collettiva dovrà, ad ogni modo, rispettare alcuni principi specifici:

- la forma scritta del contratto, del patto di prova e del piano formativo individuale (PFI) che potrà essere definito, anche tramite moduli e formulari fissati sia dalla contrattazione collettiva che dagli enti bilaterali, entro i trenta giorni successivi alla stipula del contratto.

- Divieto di retribuzione a cottimo.

- Possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello finale o, in alternativa, di stabilire la retribuzione in misura percentuale e in maniera graduale rispetto all'anzianità di servizio.

- Presenza di un “tutor” o referente aziendale, il cui accoppiamento del primo al secondo, dal significato e dal rilievo più debole, sembra confermare la maggior libertà lasciata in materia di formazione aziendale.

- Possibilità di finanziamento dei percorsi formativi attraverso i fondi paritetici interprofessionali *ex art.* 118 della legge n. 388/2000 ed *ex art.* 12 del Decreto legislativo n. 276/2003, anche con accordi raggiunti con le Regioni.

- Possibilità del riconoscimento della qualifica professionale, sulla base dei risultati conseguiti con la formazione interna ed esterna all'impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti.

- Registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale acquisita, nel libretto formativo del cittadino.

- Possibilità di prolungare il periodo formativo in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo la previsione della contrattazione collettiva.

- Possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato,

fermo restando quanto previsto dal comma 3 dell' articolo 1 (limiti percentuali all'assunzione).

-Divieto per le parti, durante il periodo formativo, di recedere dal rapporto al di fuori della giusta causa o del giustificato motivo: in questo caso trovano applicazione le sanzioni previste dall'art. 18 della legge n. 300/1970, come modificato dalla legge n. 108/1990, in materia di risarcimento (reintegra o indennità, a seconda dei limiti dimensionali dell'impresa).

-Possibilità per entrambi i contraenti di recedere, al termine del periodo formativo, dal rapporto con preavviso (che va dato nel rispetto sia dell'art. 2118 c.c. che del dettato contrattuale), in mancanza del quale il contratto prosegue "consolidandosi", a tutti gli effetti, a tempo indeterminato (l'art. 2118 c.c. è, nella sostanza, una condizione che permette di risolvere il contratto alla scadenza del termine formativo).

Quanto alle tre tipologie contrattuali, è opportuno individuare la disciplina di ciascuna e gli elementi caratterizzanti la medesima.

In primo luogo, l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale – prima apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione – diviene la sola strada per assumere minorenni, con il definitivo superamento del modello Treu, che consentiva di assumere giovani a partire dai 16 anni, ma con il solo fine di acquisire una qualificazione professionale, e non un titolo scolastico utile per accedere al mercato del lavoro o per proseguire il proprio percorso di formazione e istruzione, come invece accade con la nuova disciplina.

In realtà, l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, di cui all'art. 48 del decreto del 2003 subisce solo un ritocco nel trasformarsi in apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale. Infatti, l'art. 3, c. 2 TU conserva alle Regioni la regolamentazione dei profili formativi, se pur non più «d'intesa» coi Ministri competenti (articolo 48, comma 4), ma "*previo accordo in Conferenza permanente*" (articolo 3, comma 2), così da tener conto della situazione dell'intero Paese in vista di una uniformità di disciplina, sempre «sentite» le Oo.Ss. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'adozione dell'accordo in Conferenza Stato-Regioni per la definizione delle figure professionali di riferimento, nonché di tutti gli aspetti per garantire uniformità attuativa

a livello nazionale viene, infatti, siglato il 15 marzo 2012, mutuando quanto già previsto nelle precedenti intese del 29 aprile 2010, del 27 luglio 2011 e del 19 gennaio 2012. In particolare, negli accordi precedenti a quello del marzo 2012 si è provveduto ad istituire il Repertorio Nazionale dell'offerta di istruzione e formazione professionale che è attualmente composto da ventidue figure nazionali di riferimento, relative alle qualifiche di istruzione e formazione professionale di durata triennale, e da ventuno figure nazionali relative ai diplomi professionali di durata quadriennale. Inoltre, lo schema definisce gli *standard* minimi formativi delle competenze tecnico-professionali e delle competenze di base; il monte ore minimo annuo per la formazione, interna o esterna all'azienda pari a 400 ore e la possibilità di riconoscere crediti formativi in ingresso agli apprendisti di età superiore a 18 anni, alla luce delle competenze possedute.

Con l'Accordo del marzo 2012, raggiunto dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato e le Regioni, sentite le Parti Sociali e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 31 marzo 2012 sono stati, dunque, confermati tali contenuti.

Di certo cambia il primo dei criteri e principi cui deve attenersi tale regolamentazione, così se si chiedeva, ieri, la definizione della «*qualifica professionale ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53*» (articolo 48, comma 4, lett. *a*); si chiede, oggi, la determinazione della «*qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226*» (articolo 3, comma 2, lett. *a*); mentre lascia del tutto invariato il *terzo* criterio, costituito dal rinvio ai contratti collettivi nazionali, territoriali, aziendali stipulati da Oo.Ss. comparativamente più rappresentative «*per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale, nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni*» (articolo 48, comma 4, lett. *c*, e, rispettivamente, articolo 3, comma 2, lett. *c*).

Durante la fase transitoria, individuata dal Testo Unico nell'articolo 7 e conclusasi il 25 aprile 2012, invece, era possibile solo nelle regioni che avevano stipulato le intese con i Ministeri competenti ai sensi dell'articolo 48 del decreto legislativo n.276/03, assumere minori per l'assolvimento del diritto-dovere di istruzione e formazione, mentre per le altre regioni si applicava, *pro tempore*, nel corso di tale periodo transitorio, la disciplina contenuta nella legge n.196/97 e n.25/55.

Ben diverso, invece, il destino dell'apprendistato professionalizzante, aperto, come prima, ai soggetti tra i 18 e i 29 anni.

La prima novità introdotta riguarda l'assoluta prevalenza accordata alla formazione aziendale, acquisita di massima *on the job*. Come visto in precedenza, l'apprendistato professionalizzante di cui all'art. 49, decreto legislativo n. 276/2003 era finalizzato al *“conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali”* quindi una formazione pratica ed una teorica (comma 1), la cui regolamentazione era affidata alle Regioni: per la formazione pratica era contemplato un rinvio alla contrattazione collettiva *“per la determinazione (...) delle modalità di erogazione e dell'articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende”* (comma 5, lett. b); e, rispettivamente, per la formazione teorica era previsto *“un monte ore di formazione formale, interna o esterna all'azienda, di almeno centoventi ore per anno, per la acquisizione di competenze di base e tecnico professionali”* (comma 5, lett. a).

Di contro, invece, come appena ricordato, l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere di cui all'articolo 4 TU è finalizzato *“al conseguimento di una qualifica professionale”* (comma 1), di cui in seguito si precisa che la regolamentazione della formazione pratica è rimessa alla contrattazione collettiva, che individua *“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”* (comma 2); mentre la disciplina della formazione teorica, da affiancare a quella pratica svolta *“sotto la responsabilità dell'azienda”*, è mantenuta in capo alle Regioni, che devono definire, *“sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista”*, l'*“offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali”*, peraltro *“nei limiti delle risorse annualmente disponibili”* e *“per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio”* (comma 3).

E' chiara la differenza tra il TU e il decreto legislativo del 2003. In primo luogo, con riguardo all'attività formativa, si registra un rafforzamento nella sua componente pratica, perché, una volta rimessa alla contrattazione collettiva la determinazione delle

modalità di erogazione della formazione in relazione al tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, l'articolo 4, comma 2 puntualizza che tale formazione è “*per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche*” richieste dai profili professionali contrattuali; mentre l'articolo 49, comma 5, lett. *b*) non precisa nulla.

Di contro, l'attività formativa risulta indebolita per due ragioni. In primo luogo, in base a quanto previsto dall'articolo 7, comma 7 (che, sebbene scritto per il regime transitorio, può ben valere anche per quello definitivo), l’*“assenza della offerta formativa pubblica di cui all'articolo 4, comma 3”* non condiziona l'applicazione della disciplina collettiva pertanto, si può procedere prescindendo dalla formazione teorica e contando solo su quella pratica. In secondo luogo, l'articolo 4, comma 3 restringe la formazione teorica ad un monte *massimo* di 120 ore nel triennio, rispetto all'art. 49, comma 5, lett. *a*) che le riconosceva un monte *minimo* di 120 ore annuali.

Ulteriore novità riguarda la possibilità per la contrattazione collettiva di distinguere la durata della formazione, dalla durata del contratto: la prima è stabilita, insieme alle modalità di erogazione della formazione, “*in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire*”, la seconda, con libertà per l'eventuale minima ma non per la massima, deve rimanere al di sotto dei tre anni o dei cinque “*per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento*”, così da registrare una evidente riduzione della durata massima dai precedenti sei a tre anni.

Dunque, nell'ottica di accelerazione della promozione della contrattazione collettiva è l'articolo 4, comma 2, che dispone che siano gli “*accordi interconfederali e i contratti collettivi*”, di cui non vengono stabiliti né i livelli né i soggetti, a definire “*in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione*” di una “*formazione*” finalizzata all’*“acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale*”, nonché “*la durata, anche minima, del contratto ...*”; mentre, ai sensi del successivo comma 5 “*i contratti collettivi*”, peraltro qui, *more solito* previsti come stipulati da Oo.Ss. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, per “*i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali (...) possono prevedere*

*specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato”.*

Resta alle Regioni, peraltro “*sentite le Parti Sociali*”, la disciplina dell’*offerta formativa pubblica, interna o esterna all’azienda, finalizzata all’acquisizione di competenze di base e trasversali*”, ad integrazione della “*formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell’azienda*” (articolo 4, comma 3); nonché, in alternativa con le associazioni di categoria, la definizione delle “*modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere*” (articolo 4, comma 4).

Con riguardo, invece, alla terza tipologia di apprendistato “*di alta formazione e di ricerca*” di cui all'articolo 5 TU si registra un mutamento nel contenuto che viene notevolmente ampliato. Dall’analisi letterale del Testo, infatti, è possibile individuare almeno tre sottotipi, fruibili da soggetti fra i 18 e 29 anni, con possibile anticipazione ai 17 anni per coloro che possiedono una qualifica professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226/2005: il primo relativo al conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore o di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca o per la specialità tecnica superiore di cui all'articolo 69, legge 17 maggio 1999, n. 144, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori previsti dall'articolo 7 del D.P.C.M. 25 gennaio 2008; il secondo, allo svolgimento di un'attività di ricerca, senza che rivesta rilevanza l'eventuale finalizzazione ad un titolo; il terzo, al praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali.

Ritorna, così, potenziato quell'intento universalistico già sotteso al Decreto legislativo n. 276/2003, per cui un apprendistato multiforme dovrebbe puntare a coprire quanto più spazio possibile dell'ingresso sul mercato del lavoro di soggetti fra i 15 e i 29 anni, secondo un amplissimo spettro formativo.

Quanto alla “*regolamentazione e alla durata*” l'articolo 5, comma 2 e 3 del TU riprendono quasi alla lettera l'articolo 50, comma 3, decreto legislativo n. 276/2003 (come modificato dall'art. 23, c. 4, legge n. 133/2008), rimettendola alle Regioni “*per i soli profili che attengono alla formazione*”, tenute a definirle secondo una procedura partecipata; ed in assenza, ad apposite convenzioni fra singoli datori o loro associazioni ed Università ed istituzioni similari.

La novità più interessante di questa terza tipologia contrattuale è rappresentata dalla possibilità di adottarlo anche per lo svolgimento del periodo di praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, di cui si dirà più avanti (capitolo III).

Il Testo Unico, tuttavia, introduce ulteriori innovazioni che è opportuno richiamare.

In primo luogo, all'art. 4, comma 5, si prevede un'apertura al cd. apprendistato stagionale (anche a tempo determinato), prevedendo la possibilità per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, di porre in essere contratti di apprendistato, previa previsione da parte dei contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, delle specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

In questo modo si pongono le basi per favorire una vera alternanza scuola-lavoro per i giovani, che potranno essere così assunti in apprendistato durante i periodi di vacanza, estivi o invernali, in quanto liberi da impegni scolastici e, nello stesso tempo, eviteranno l'utilizzo elusivo di *stage* e tirocini da parte di datori di lavoro che vogliono, invece, mascherare rapporti di lavoro di breve durata svolti proprio durante tali periodi, con giovani non qualificati.

In secondo luogo, viene introdotto *ex novo* all'articolo 7, comma 4, «l'apprendistato per i lavoratori in mobilità» finalizzato alla «loro qualificazione o riqualificazione professionale», senza precisare né l'età, né la situazione di mobilità. In realtà, in questo caso, la fattispecie contrattuale viene costruita come normale contratto a tempo indeterminato, con l'intento formativo ridotto a puro alibi per il trattamento di favore che lo accompagna, tant'è che viene esplicitamente esclusa la facoltà di recesso esercitabile al termine del periodo di formazione ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lett. i), dovendosi dare integrale applicazione alla disciplina prevista per i licenziamenti individuali in un contratto a tempo indeterminato.

Alla luce del quadro delineato, è opportuno sottolineare che il 25 aprile scadeva il c.d. termine transitorio di cui all'articolo 7, commi 6 e 7, decreto legislativo n. 167/2011, così che uscivano definitivamente di scena «la legge 19 gennaio 1955, n. 25, gli articoli 21 e 22 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, l'articolo 16 della legge 24 giugno



1997, n. 196 e gli articoli da 47 a 53 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276». Da questo momento si è registrata tutta un'affannosa corsa finale per mettersi in regola, con la conclusione di quelle intese collettive elevate a «fonti» regolatrici dall'articolo 2 del decreto, come l'accordo interconfederale 18 aprile 2012 per il settore industriale, sottoscritto da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, ripreso alla lettera dall'accordo interconfederale 19 aprile 2012 per il settore cooperativo siglato da Agci, Confcooperative, Legacoop, Cgil, Cisl e Uil.

Ad esserne oggetto è l'apprendistato professionalizzante. Il testo riprende i principi preposti dallo stesso articolo 2 ed al confezionamento del relativo regolamento collettivo: eventuale previsione del patto di prova per la durata prevista dai contratti collettivi di categoria; possibilità di inquadramento fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante; indicazione nel piano formativo individuale del tutore/referente aziendale; facoltà di recedere dal contratto al termine del periodo formativo ex articolo 2118 c.c., con un preavviso di 15 giorni, che, se ed in quanto non esercitata, comporta la prosecuzione del rapporto «come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato»; durata, comunque, non superiore a tre anni e, per «i profili professionali equipollenti a quelli dell'artigianato» individuati dai contratti collettivi, a cinque anni.

Diviene più interessante, invece, la parte inerente il processo formativo, di cui al PFI debitamente redatto “*tenendo conto del format allegato*”. Si recupera l'esclusivo rilievo contrattuale attribuito all'apprendistato professionalizzante dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 167/2011: «*la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche (...) sarà coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire ai sensi del sistema di inquadramento definito nel Ccnl applicato in azienda*»; ed, inoltre, per «*gli standard professionali di riferimento debbono intendersi quelli risultanti dai sistemi di classificazione ed inquadramento del personale e/o dalle competenze professionali individuate dai contratti collettivi*». Ma, soprattutto, lo scarso contenuto dell'obbligo formativo a carico del datore di lavoro, lo si valuta quantitativamente, in ragione del fatto che la «*formazione professionalizzante (...) sarà non inferiore a 80 ore medie annue (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011)*; o qualitativamente, dato che “*potrà*

*essere svolta anche on the job ed in affiancamento*”, senza precisare alcunché rispetto a questa che, da sempre, rappresenta la tecnica tipica di formazione pratica. D'altronde, trova altresì conferma la mera eventualità di quella integrazione costituita “*dall'offerta formativa pubblica*”, prevista, sempre dall'articolo 4 del decreto legislativo citato, qui richiamata e considerata solo “*laddove esistente*”.

Molto più articolati, invece, sono i contratti siglati per il terziario, distribuzione, servizi e per il turismo, poiché come contratti nazionali costituiscono le «fonti collettive» privilegiate per fornire una disciplina dell'apprendistato adattata a misura di ciascuna singola categoria; tanto che, lo stesso accordo interconfederale 18 aprile 2012 per tutto il settore industriale pone solo una regolamentazione «cedevole» a fronte dei futuri Ccnl. Sono siglati solo ed esclusivamente dalle federazioni aderenti a Cgil, Cisl Uil, a conferma di una gestione oligopolistica della c.d. contrattazione delegata, basata non su un'effettiva ricognizione della rappresentatività, ma su una perpetuazione della situazione di fatto in forza della convenienza di entrambe le parti stipulanti, associazioni sindacali e datoriali. E, se pur provvisti di discipline generali, come tali potenzialmente estese anche agli altri tipi di apprendistato, risultano centrati su quello professionalizzante.

*Il contratto nazionale per il terziario, distribuzione, servizi, sottoscritto il 24 marzo 2012 da Confcommercio-Imprese per l'Italia, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil*, dispone di una Premessa, che riproduce fedelmente la riserva di competenza a favore del livello nazionale di contrattazione sancita dall'art. 2, decreto legislativo n. 167/2011; a cui segue la Parte I, con una disciplina generale che riprende ugualmente quella di cui al decreto legislativo n. 167/2011, e la Parte II, con una particolare per l'apprendistato professionalizzante o di mestiere.

Non molto diverso è l'*accordo per il turismo 17 aprile 2012, sottoscritto da varie Federazioni datoriali, nonché da Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, UilTuCS*, anch'esso comprensivo di una disciplina generale che recupera ampiamente quella di cui al decreto legislativo n. 167/2011 e di una particolare per il professionalizzante.

Anche in tale accordo si introduce un allegato in cui sono indicati per ciascun comparto “*i profili formativi dell' apprendistato professionalizzante*”.

In realtà, a fare da apripista alla nuova disciplina dell'apprendistato, già sul finire dell'anno trascorso (2011) era il Ccnl per i dipendenti da studi professionali del 29

novembre 2011, siglato fra Confprofessioni e Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil, la cui analisi accurata è rinviata ad un momento successivo (capitolo III). Mentre, ad aprile e maggio del 2012, hanno visto la luce altri accordi specifici sull' apprendistato professionalizzante: in primo luogo quello del 5 aprile 2012 tra *Assolavoro, Felsa Cisl, Nidil Cgil, Uil Temp* riguardante *l'apprendistato professionalizzante in somministrazione*, che prevede l'assunzione a tempo indeterminato, solo dei lavoratori di età compresa tra i 18 e i 29 anni, con una attività formativa di cui resta responsabile l'Agenzia per il lavoro, ma condotta ovviamente con la partecipazione dell'impresa utilizzatrice. L'esplicita limitazione della somministrazione agli apprendisti «giovani» esclude l'ipotesi che la stessa possa essere utilizzata per i lavoratori in mobilità. Segue, poi, quello per il trasporto e la logistica del 24 aprile 2012 e quello del 4 maggio 2012 per il settore della panificazione, i due separati accordi conclusi nel comparto dell'artigianato (alimentari e acconciatura ed estetica) e così via.

## **6. La legge n. 92/2012: l'apprendistato è il contratto di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro**

Il Parlamento con legge n. 92/2012 (c.d. Riforma Fornero) all'art. 1, comma 1, legge n. 92/2012, alla sua lett. a) proclama il lavoro subordinato a tempo indeterminato "*forma comune di rapporto di lavoro*"; e in successione, alla sua lett. b), considera l'apprendistato "*modo prevalente di accesso al lavoro*". Dunque, si spinge a qualificare tale contratto di apprendistato - visto e vissuto a sensi del precedente Testo unico a tempo indeterminato - come l'ingresso formativo nel mercato del lavoro destinato a divenire del tutto prevalente.

Il disposto, dunque, si colloca nella stessa logica di potenziamento della fattispecie contrattuale in esame, come previsto dal decreto legislativo n. 167/2011, apportando a riguardo specifiche modifiche. In primo luogo, si introduce una "*previsione di una durata minima del contratto, non inferiore a sei mesi*", certo apprezzabile, perché volta ad impedire la sua utilizzazione per soddisfare esigenze temporanee, tali da non permettere alcuna formazione, se pur elementare. La ratio sottesa a questa disposizione è in linea con quanto previsto dal TU e vuole garantire la tenuta del percorso formativo del contratto, che può anche essere limitato, soprattutto per i professionali che

richiedono un basso livello di specializzazione, ma che dovrà, ad ogni modo, risultare adeguato. Questa previsione, non irrigidisce l'utilizzo dell'apprendistato stagionale, ma non coglie l'occasione per chiarire l'applicabilità del medesimo anche per il primo e il terzo livello, così da penalizzare le sperimentazioni già avviate, come nel caso della virtuosa esperienza di Bolzano.

A ciò si aggiunge l'ulteriore innovazione rappresentata dall'introduzione, all'articolo 2, dopo il comma 3, dei nuovi commi 3-*bis* e 3-*ter*, in virtù dei quali, eccezione fatta che per i datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiori a 10 unità, si prevede una riserva in base alla quale non sarà possibile assumere nuovi apprendisti, se non si sarà provveduto a mantenere in servizio almeno il cinquanta per cento (trenta per cento per i prossimi tre anni) dei vecchi, esclusi quelli cessati dal servizio per recesso nel corso del periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta.

La riserva è stata mutuata dal soppresso contratto di inserimento (articolo 54, comma 3, decreto legislativo n. 276/2003); ma con l'esplicita aggiunta della sanzione, per cui gli apprendisti "*in surplus*" sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato fin dall'inizio del rapporto.

Sempre in una logica di crescita occupazionale, nella disposizione successiva, si introduce l'innalzamento da uno a uno, a due a tre del rapporto fra apprendisti che il datore di lavoro può assumere, anche «*indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro*» e maestranze specializzate e qualificate in servizio.

Sul punto, in realtà, rilevano due osservazioni. In primo luogo, come suddetto, la norma esclude dall'applicazione del rapporto 3/2 le imprese che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità, per cui, in tali settori, il rapporto apprendisti/lavoratori qualificati continua ad essere di 1/1. La *ratio* di questo intervento rimane poco comprensibile, poiché ha come effetto quello di penalizzare le microimprese, che vedono comprimersi le proprie prospettive di crescita tramite l'inserimento di giovani.

In secondo luogo, la contestuale previsione di percentuali di stabilizzazione minime, come sopra richiamate, indirizzate ad eliminare possibili rischi di abuso da parte delle imprese, rende del tutto inutile una previsione come questa.

Con riferimento, proprio a queste ultime, infatti, ciò che stupisce è la scelta del Legislatore di intervenire arbitrariamente sul punto. Più specificamente, già moltissimi Ccnl ne avevano previsto l'adozione, proprio con riferimento all'apprendistato (es. ccnl studi professionali), ma la vera novità è rappresentata dal fatto che sia la legge a disporla, così da comprimere l'autonomia delle parti sociali.

Ciò, avrà, inoltre, specifiche ricadute anche sulla finalità formativa. Prevedere la percentuale di conservazione in servizio, accresce la spinta a conformare la formazione all'attività dell'impresa in cui oggi si è apprendisti e, domani, si dovrebbe restare come lavoratori, rendendola poco spendibile al di fuori di essa. Favorire il rapporto fra apprendisti e maestranze specializzate e qualificate in servizio dissolve la forma tipica di apprendimento *on the job*, costituita invece dall'affiancamento.

## **7. Il *mini-lifting* del Pacchetto Lavoro (decreto legge n. 76/2013, convertito in legge n. 99/2013)**

Il fallimento generale della legge Fornero non ha tardato a manifestarsi e i dati resi noti dall'Istat sulla disoccupazione, in particolare quella giovanile, sono sufficienti a dare conferma di un *flop* annunciato (vedi rapporto Istat, *occupati e disoccupati*, luglio 2013).

Fin dalla sua progettazione, infatti, molteplici erano state le discussioni tra governo, forze politiche e parti sociali, sfociate in pareri discordanti che avevano indotto anche i primi sostenitori della riforma, a prenderne successivamente le distanze ed a valutarla criticamente.

Alla base di questo insuccesso, in realtà, vi è stata la volontà del Legislatore di eliminare le molteplici modalità di lavorare e di produrre esistenti, al fine di cristallizzarle nell'unico schema formale del lavoro subordinato a tempo indeterminato; nonché il tentativo di cancellare la visione culturale del lavoro sottesa alla legge Biagi, fondata sull'arretramento dello Stato e del formalismo giuridico a favore della contrattazione collettiva e della bilateralità, in un'ottica di sussidiarietà.

Nel solco di tale scenario, pertanto, si è reso quanto mai opportuno un nuovo intervento legislativo.

Il provvedimento tanto atteso, infatti, ha visto la luce il 28 giugno 2013 tramite la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto Legge n. 76, poi convertito in legge n. 99/2013. Anche in questa occasione, tuttavia, si può osservare che, ancora una volta, nel nostro Paese, la montagna ha partorito un topolino.

Rispetto alle misure che si annunciava sarebbero state introdotte nel testo approvato (staffetta generazionale, rilancio dell'apprendistato, ecc.), infatti, quasi nulla viene riscontrato. Tanto da poter parlare di *mini-lifting* alla riforma Fornero.

In questa sede, ad ogni modo, è opportuno analizzare gli interventi che sono stati realizzati in materia di apprendistato, annunciando sin da subito la delusione che ne è derivata.

Le disposizioni a cui fare riferimento sono rispettivamente l'articolo 2, commi 2 e 3 e l'articolo 9, comma 3. Il primo interviene occupandosi solo di apprendistato professionalizzante, senza fare alcun riferimento a quello di primo (per la qualifica e il diploma professionale) e terzo livello (alta formazione e ricerca). Tale soluzione appare, senza dubbio, del tutto discordante con quelle adottate a livello comparato, in cui, invece, i due livelli richiamati rappresentano i modelli a cui dovrebbe tendere l'evoluzione dell'intero istituto.

Questo aspetto, in realtà, si collega ad un'ulteriore lacuna presente nel decreto, che non dispone modalità di raccordo tra lo strumento in analisi e gli incentivi previsti per l'assunzione di giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, come richiamati all'articolo 1 della legge in parola.

Questi dubbi sorgono per due ordini di ragioni: in primo luogo, in virtù del criterio di specialità che riguarda gli apprendisti. È noto, infatti, che ad essi si applica un sistema di incentivazione specifico basato sulla dimensione aziendale e temporale. In secondo luogo, l'articolo 1, comma 1, del decreto richiama solo forme di occupazione stabile, mentre è noto che, al termine del periodo di formazione, le parti negoziali possano recedere liberamente dal contratto di apprendistato.

La conseguenza è che, dalla lettera della norma, non appare assolutamente chiaro se i nuovi incentivi possano essere applicati anche per le assunzioni in apprendistato, in alternativa a quelli oggi esistenti. E, laddove si dovesse concludere in senso contrario, ciò indurrebbe il datore di lavoro ad orientarsi verso tipologie contrattuali differenti.

In quest'ottica, dunque, non si può di certo sostenere che il Legislatore abbia agito per favorire un vero rilancio dello strumento.

Con il giusto grado di lungimiranza che si richiede, è facile immaginare, a questo punto, quali saranno le conseguenze che potranno derivarne. In questo modo, infatti, non si farà altro che generare nuova confusione negli attori sociali e ritardare l'attuazione dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 167/2011.

Guardando specificamente alla lettera della norma, l'art. 2, si dispone, inoltre, che *“entro il 30 settembre 2013 la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano dovranno emanare delle Linee Guida al fine di disciplinare le assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere”*. Non compare più il riferimento alle sole assunzioni effettuate entro il termine del 31 dicembre 2015, né il riferimento al soggetto datoriale stipulante il contratto, appartenente alle sole categorie delle microimprese e delle piccole e medie imprese, entrambe contenute nel testo del decreto legge n. 76/2013.

Tuttavia, si ammette la possibilità di derogare, nell'ambito di tali linee guida, lo stesso decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, entro specifici limiti:

- a) il piano formativo individuale è obbligatorio solo per le formazioni professionalizzanti;
- b) la registrazione della formazione e della qualifica professionale è effettuata attraverso un documento che riporti le informazioni minime previste dal Libretto formativo del cittadino;
- c) in caso di imprese multi-localizzate, la formazione avviene nel rispetto della disciplina della regione ove l'impresa ha la propria sede legale.

Le valutazioni che ne derivano non possono essere certamente positive. Non appare chiara la previsione di obbligo per la sola formazione professionale, da inserire all'interno del PFI. Quest'ultimo, infatti, dovrebbe contenere indicazioni su tutte le competenze da sviluppare a prescindere se queste siano di tipo professionalizzante e/o di base e trasversale. Il Piano formativo deve essere unico, con la conseguenza che le competenze di base e trasversali non potranno essere scisse da quelle di mestiere.

Quanto alla tecnica normativa utilizzata, si registra una modalità poco appropriata se solo si considera l'imposizione di un risultato obbligato anche laddove non si giunga ad

alcuna intesa in conferenza unificata Stato, Regioni, Province autonome. In questo modo, infatti, viene messo in crisi il principio cardine di leale collaborazione più volte ribadito dalla Corte Costituzionale per dirimere il conflitto di competenza, storicamente sussistente tra Stato e Regioni (articolo 2, comma 3 *“decorso inutilmente il termine per l'adozione delle linee guida di cui al comma 2, in relazione alle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, trovano diretta applicazione le previsioni di cui alle lettere a), b) e c) del medesimo comma 2. Nelle ipotesi di cui al precedente periodo resta comunque salva la possibilità di una diversa disciplina in seguito all'adozione delle richiamate linee guida ovvero in seguito all'adozione di disposizioni di specie da parte delle singole regioni”*).

A completare il quadro desolante appena delineato, si aggiunge un'ulteriore previsione normativa contenuta nell'articolo 9, comma 3 del decreto in oggetto, laddove prevede che, una volta conseguito un titolo triennale o quadriennale del sistema di istruzione e formazione professionale, sarà possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere *“allo scopo di conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali”*. *In questo caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non potrà eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva”*.

Il primo elemento di discordanza rispetto alla *ratio* sottesa al decreto legislativo n.167/2011, è rappresentato dal concetto di *“trasformazione”* del contratto di apprendistato di I livello in un contratto di apprendistato di II livello. A i sensi di quanto dispone l'art.1, comma 1 del Testo Unico, infatti, il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato. La possibilità, invece, di trasformare un contratto di apprendistato di I livello in un contratto di II livello, come disposto dal legislatore del 2013, invece, implica che questo strumento sia avvicicabile ad un contratto a tempo determinato che si conclude ed al quale si aggiunge un secondo contratto a tempo determinato.

Alla luce di quanto esposto, dunque, si desume come anche questa nuova occasione legislativa non sia stata sfruttata come poteva.

In questa sede, infatti, sarebbe stato auspicabile definire gli *standard* professionali e formativi di cui all'articolo 6 del decreto legislativo n.167/2011, che costituiscono il vero elemento centrale del Testo Unico.



Per essere ancor più critici, in realtà, dall'analisi realizzata, quello che sembra muovere il Legislatore, nell'adozione di tale normativa, è una visione finalizzata a concedere agli attori sociali semplici spazi di flessibilità, per poter dilatare ancor di più i confini del contratto di apprendistato e godere dei relativi benefici economici e normativi che questo comporta.

L'effetto che ne deriva, dunque, è un generale depotenziamento dello strumento, fino al punto di consentire una reiterazione del contratto, della sua durata e dei suoi incentivi economici e normativi, per fare acquisire in ambito professionale o di mestiere quanto si dovrebbe avere già acquisito nel sistema educativo di istruzione e formazione professionale.



## CAPITOLO SECONDO

### IL QUADRO DI RIFERIMENTO INTERNAZIONALE: UNO SGUARDO A GERMANIA, FRANCIA ED INGHILTERRA

*Sommario:* 1. L'APPRENDISTATO IN GERMANIA: IL SISTEMA DUALE - 2. I costi dell'apprendistato - 3. Il ruolo delle parti sociali nella disciplina dell'apprendistato - 4. La contrattazione collettiva per i dipendenti degli studi professionali in Germania - 5. L'APPRENDISTATO IN FRANCIA: CARATTERISTICHE - 6. Il ruolo delle parti sociali - 7. I costi dell'apprendistato - 8. La contrattazione collettiva per i dipendenti degli studi professionali in Francia - 9. L'APPRENDISTATO NEL REGNO UNITO: UNO STRUMENTO IN CONTINUO DIVENIRE - 10. I costi dell'apprendistato - 11. La contrattazione collettiva per i dipendenti degli studi professionali nel Regno Unito

I modelli di apprendistato esistenti nei paesi membri dell'Unione Europea oggetto di analisi sono diversificati. Ciascuno possiede strutture e connotazioni proprie, molto diverse, in ragione delle caratteristiche sociali, economiche e degli elementi culturali di istruzione e formazione esistenti nei singoli Stati.

Tale differenziazione si palesa, inoltre, nel quadro di regolamentazione collettiva delle professioni che, a differenza di quanto avviene in Italia, è caratterizzato da un sistema basato su più livelli di contrattazione che non favoriscono la creazione di una regolamentazione collettiva unica per tutti i settori professionali.

Ad ogni modo, è la centralità dei percorsi di inserimento e formazione di cui si connota ogni singola realtà produttiva che induce ad analizzarne le strutture, identificarne i meccanismi, le strategie e le buone pratiche, al fine di mutuarne, laddove possibile, gli elementi positivi all'interno del nostro sistema.

#### 1. L'APPRENDISTATO IN GERMANIA: IL SISTEMA DUALE

*“L'apprendistato è una delle forze della locomotiva tedesca”*, così ha recentemente dichiarato, in un'intervista, Klaus F. Zimmermann, uno degli economisti tedeschi più

autorevoli. E basta guardare i dati sulla crescita della Germania degli ultimi anni – aumento del Pil dello 0,7 nel 2012 - per averne conferma.

L'apprendistato tedesco rappresenta l'esempio virtuoso e funzionale di riferimento, attraverso il quale, ogni anno, in Germania, si registrano importanti risultati in termini di occupazione giovanile.

Non esiste una legislazione specificamente dedicata all'istituto, ma la disciplina dell'apprendistato è contenuta nella *Berufsbildungsgesetz/BBiG* (legge sulla Formazione) del 1969, che ha subito nel corso del tempo diverse modifiche (da ultimo, quella intervenuta nel novembre 2009), tutte finalizzate a garantire una formazione professionale di alto livello ai giovani.

In Germania esiste, innanzitutto, un solo tipo di apprendistato e si svolge all'interno del tradizionale sistema “duale” che permette di realizzare l'intero percorso di istruzione in alternanza al lavoro. La formazione professionale non è da intendersi tanto una tipologia contrattuale che disciplina un rapporto di lavoro, come accade in Italia, quanto la prosecuzione dell'istruzione oltre la scuola dell'obbligo. L'apprendistato, infatti, si rivolge infatti ai giovani che hanno un diploma di scuola media superiore ma non a chi possiede un diploma di maturità (il liceo). Per questi ultimi la tappa successiva è l'università.

La particolarità, ma anche la forza di questo modello di formazione professionale sta nella dualità dell'educazione, nell'alternanza di una parte di istruzione pura, teorica, svolta nella scuola professionale (*Berufsschule*) e di una parte di formazione pratica, svolta all'interno dell'azienda, dello studio professionale, del negozio, dell'officina dove imparare il mestiere (*Betrieb*). Dunque, sono questi i luoghi principali e alternati, in cui l'apprendista sviluppa la sua professionalità. Più in particolare, la conoscenza teorica viene impartita presso le Scuole Professionali (*BBS/Berufsbildende Schulen* accreditate dal Ministero dell'Istruzione regionale, attraverso un proprio ente di sorveglianza, la *Schulaufsichtsbehörde*), che il giovane è tenuto a frequentare *part-time* per 1-2 giorni alla settimana (le cui ore passate sono da sottrarre al normale orario di lavoro), mentre l'acquisizione delle competenze specifiche avviene, in gran parte, sul luogo di lavoro, vale a dire in un'azienda, un ufficio pubblico, uno studio professionale e/o un Centro speciale di Formazione frequentato per 3-4 giorni alla settimana.

In Germania, dunque, l'apprendistato costituisce parte integrante del sistema di istruzione e formazione professionale: al completamento del periodo di istruzione obbligatoria, infatti, questa strada rappresenta una delle opzioni possibili offerte ai giovani, tra i percorsi del ciclo secondario, ed effettivamente agite da quote anche importanti di essi. Tuttavia, è da segnalare che si registrano esperienze diffuse di accesso al canale anche da parte di giovani che provengono da un percorso di istruzione secondaria di tipo ginnasiale o tecnica. Ottenere un "posto" in apprendistato (soprattutto all'interno di aziende note e di qualità formativa riconosciuta) significa giungere a possedere una professionalità altamente spendibile nel mercato del lavoro.

Si tratta di un sistema che affonda le proprie radici nella cultura tedesca tipicamente pragmatista, che considera l'affermazione in campo professionale o l'apprendimento di un mestiere come primo presupposto per la realizzazione personale e privata di ogni cittadino. L'azienda è la base del sistema e ad essa compete *"trasmettere una formazione al lavoro di base ad ampio spettro e di trasferire, per ciascuna professione, le capacità e le conoscenze professionali rilevanti per l'esercizio della stessa che è, a sua volta, inserita nell'ambito di un percorso formativo regolato"* (BBiG).

Ogni giovane, al completamento della scuola dell'obbligo e, dunque, sin dall'età di 15/16 anni (a seconda di quanto previsto all'interno dei singoli *Länder*) ha la possibilità di *"imparare facendo"*. La formazione è aperta a tutti gli studenti che abbiano completato il ciclo scolastico dell'obbligo, e non si prevedono ulteriori requisiti per accedere a questo canale. Al termine del periodo dell'apprendistato, infatti, l'unico onere esistente in capo all'interessato è quello di sostenere un esame finale, superato il quale otterrà il titolo di *Geselle*, vale a dire una vera e propria qualifica professionale, tra le 360 riconosciute nel sistema, che vengono annualmente implementate ed aggiornate attraverso nuovi ordinamenti. Il Ministero federale per la cultura, l'economia, la ricerca e la tecnologia (*Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie – BMBF*), in collaborazione con le parti sociali rappresentate dai sindacati e dalle associazioni degli imprenditori, è responsabile della definizione e della regolamentazione delle nuove figure professionali (di cui si dirà più approfonditamente nel paragrafo 3).

Come suddetto, dunque, la formazione sui luoghi di lavoro costituisce l'elemento fondamentale dell'istituto e viene regolata da un contratto redatto in forma scritta,

siglato tra lo studente/apprendista e il datore di lavoro, con cui si definiscono il numero di ore dedicate ogni giorno alla formazione, gli obiettivi da raggiungere, la sua durata (che non può essere inferiore ai due, né superiore ai tre anni), nonché quella del periodo di prova (tra uno e tre mesi), la remunerazione, l'orario normale giornaliero, la durata delle ferie, il pagamento di un'indennità e le condizioni di risoluzione del contratto. Firmato da entrambe le parti, il patto viene poi registrato presso la Camera competente (Camera delle libere professioni, Camera di Industria e di Commercio, Camera di Artigianato, etc.).

È il datore di lavoro ad avere il compito di maggior rilievo in tema di formazione, in quanto è colui che deve provvedere a fornire un'efficace organizzazione, sostenere la partecipazione del giovane alla scuola professionale e verificare l'avvenuta acquisizione delle capacità e delle conoscenze nei modi e nei tempi stabiliti dal Regolamento della Formazione (*Ausbildungsordnung* - AO), che è diverso per ogni qualifica da acquisire.

A garanzia della qualità del percorso, inoltre, il sistema di apprendistato tedesco richiede che le aziende che intendano assumere apprendisti siano accreditate secondo i criteri stabiliti dalla legge *BBiG*; sarà poi compito dei soggetti specializzati appartenenti alle camere competenti a verificare l'esistenza dei requisiti necessari per ottenere l'accREDITAMENTO, attraverso vere e proprie visite da effettuarsi in azienda.

L'idoneità dell'impresa, in particolare, sarà valutata a tre livelli:

- idoneità personale sia dell'impresa come figura giuridica, che dei formatori;
- idoneità del luogo di apprendimento, accertata in base alla presenza di un'attrezzatura tecnica e strumenti formativi adeguati;
- idoneità professionale garantita dall'idoneità pedagogica e tecnico professionale dei suoi formatori interni, certificate da un attestato secondo quanto stabilito nel Regolamento di Idoneità del Formatore (*Ausbilder Eignungsverordnung* - AEVO).

Si calcola che attualmente in Germania siano circa 600.000 le aziende accreditate e 900 i luoghi di formazione *extra* aziendale.

Agli obblighi del datore di lavoro appena esposti, corrispondono specifici oneri anche a carico dell'apprendista, a cui è richiesto di impegnarsi per il conseguimento delle capacità e conoscenze previste, eseguendo in modo accurato ogni compito assegnato

durante la formazione; rispettare le regole vigenti nel luogo di formazione e le direttive dell'azienda, utilizzando con la massima cura le attrezzature ed i materiali messi a sua disposizione, nonché partecipare alle lezioni della scuola professionale e sostenere gli esami previsti per conseguire la qualifica.

Il datore di lavoro, tuttavia, non ha vincoli numerici di assunzione, ma solo che questo numero sia “adeguato” alle dimensioni dell'azienda, poiché, in materia, l'ordinamento tedesco non prevede limiti di riferimento, contrariamente a quanto accade in quello italiano, cosicché egli potrà impiegare più apprendisti senza doverne rapportare il quantitativo ai dipendenti già inseriti nell'impresa. Tuttavia, i dati in possesso registrano situazioni in cui sono le aziende stesse a scegliere di assumere circa un apprendista per ogni tre lavoratori chiamati a svolgere la medesima professione.

Un ruolo fondamentale nel rapporto tra giovani e aziende è da riconoscere anche alle Agenzie per il Lavoro che, in Germania, sono ben 180. Queste strutture, infatti, intervengono in un momento importante dell'avvio delle nuove leve al mercato del lavoro, in quanto sono chiamate a svolgere il ruolo determinante di “ponte” tra la realtà formativa e quella produttiva. Nello specifico, infatti, questi enti si rivolgono ai “nuovi arrivati” al fine di realizzare una vera e propria attività di orientamento in merito alla professione da scegliere sottoponendo loro la consultazione del “*Libro delle professioni*”, in cui sono individuate le singole attività che caratterizzano una figura professionale e le competenze necessarie per ottenere la qualifica specifica. Il libro ha il pregio di illustrare, altresì, le richieste specifiche provenienti dal mercato, affinché il giovane possa effettivamente conoscere le richieste di mercato e meglio orientare le sue scelte: attualmente, a titolo esemplificativo, si registra che le professioni più ricercate nell'intero territorio tedesco siano quelle di “assistente studio medico” e “assistente alla poltrona” per le donne e “autoriparatore” ed “elettrauto” per i maschi.

Saranno, successivamente, le aziende a comunicare i posti di formazione disponibili alle Agenzie che, a loro volta, informeranno i giovani in cerca di quelle posizioni specifiche. Si costruisce, in questo modo, un efficace sistema di rete, di raccordo istituzionale ed operativo che coinvolge diversi attori sociali, chiamati a distribuire informazioni relative al mercato del lavoro, favorire l'orientamento professionale e costruire validi percorsi di formazione finalizzati all'occupazione ed al buon funzionamento dello strumento in esame.

In virtù di tale dato, infatti, attualmente la Germania è in grado di vantare un numero medio di apprendisti molto elevato: nell'anno 2010 sono stati stipulati circa 560.000 contratti di apprendistato, di cui 330.000 nel settore dell'industria e del commercio e 155.000 nelle imprese artigiane.

Nel 2011, invece, sono stati assunti apprendisti per un numero che supera il milione e 500 unità (ultimo dato *Isfol* 2011), contro i soli 504.558 dell'Italia.

### **Numero di apprendisti occupati in Germania dal 2008 al 2011**

<b>Anno</b>	<b>Totale apprendisti</b>
2008	1.613.434
2009	1.571.457
2010	944.446
2011	1.508.476

Fonte: *BIBB, Datenreport zum berufsbildungsbericht 2011, 2011*

A ciò fa seguito un ulteriore aspetto interessante, in ragione del quale, secondo i dati *Eurostat*, al febbraio 2013, il tasso di disoccupazione giovanile in Germania era del 7,7%, contro il 37,8% dell'Italia, così da confermarsi lo Stato europeo più virtuoso, il cui tasso di disoccupazione giovanile è il più basso di tutti i Paesi dell'UE. Non solo, la rete delle istituzioni formative e delle imprese riesce a mantenere in un'attività di studio e/o di lavoro la quasi totalità di giovani ed adolescenti, realizzando una quota bassa di giovani Neet, pari al 2% per i giovani fino a 19 anni ed al 4,5% per quelli fino a 24 anni. Un dato lontano da quello italiano, che secondo le ultime stime della Banca d'Italia, vede un tasso di Neet per gli under 30 pari al 24%.

<b>Paese</b>	<b>Tasso di disoccupazione</b>
Germania	7,7%
Austria	8,9%
Paesi Bassi	10,4%
Grecia	58,4%
Spagna	55,7%
Portogallo	38,2%
Italia	37,8%

Fonte: *Eurostat, febbraio 2013*



In conclusione, è necessario evidenziare che l'ampio riconoscimento sociale riservato alla professionalità, rispetto al titolo di studio del sistema di istruzione costituisce la ragione principale per cui gli studenti tedeschi prediligono il percorso di apprendistato, anche laddove abbiano già conseguito il diploma di maturità (*Abitur*). La qualifica professionale, infatti, non è un titolo di studio (come previsto invece nel sistema francese), ma un titolo professionale che incontra un riconoscimento sociale almeno pari, se non più elevato, di un titolo di studio.

Attraverso questo *iter*, dunque, il giovane a conclusione del percorso aziendale, avrà il vantaggio di conoscere una professione e, potrà continuare a mantenere i rapporti con le aziende al fine di trovare una stabile posizione all'interno della realtà produttiva in un momento successivo, anche qualora scelga, nell'immediato, di proseguire il percorso di studio (nelle *Fachhochschule* o all'università).

## **2. I costi dell'apprendistato**

Alla stregua degli altri lavoratori, anche l'apprendista riceve un compenso economico specifico per l'attività che è chiamato a svolgere, ma sul punto, è da segnalare che il sistema tedesco distingue nettamente tra la figura degli apprendisti e quella dei lavoratori, tanto che è previsto l'utilizzo di termini differenti per indicare la retribuzione erogata ai medesimi. Mentre ai lavoratori, infatti, viene destinato un vero e proprio stipendio (*Lohn*), agli apprendisti è corrisposta una mera indennità (*Vergütung*) determinata dalla contrattazione collettiva per ogni categoria, in cui viene fissato un livello minimo e l'eventuale progressione da effettuare. L'ammontare, tuttavia, si aggira attorno ad 1/3 o 1/4 di quanto percepisce normalmente un lavoratore qualificato e, solitamente, aumenta nel corso dei tre anni di apprendistato.

A titolo di esempio, nel 2010, l'indennità media mensile recepita da un apprendista era pari a €688 nella Germania dell'Ovest e ad €612 nella parte orientale (dati *BIBB*, 2010).

La tabella che segue evidenzia il costo medio di ciascun apprendista rispetto al salario minimo corrispondente adottato nel sistema tedesco, letto in ottica comparata, dal quale si desume il valore riconosciuto alla prestazione svolta dall'apprendista all'interno della

realità produttiva in cui viene calato: in Germania, dunque, il giovane sarà destinatario di un'indennità inferiore rispetto a quella ricevuta dai propri colleghi negli altri Paesi europei, in particolare l'Italia, in ragione del bilanciamento che deriva dalla formazione: minore è la retribuzione da erogare all'apprendista, poichè maggiore è l'investimento realizzato in ambito formativo.

<b>Paese</b>	<b>Costo di un apprendista rispetto al salario minimo corrispondente</b>
Germania	Dal 29 al 34%
Italia	72%
Gran Bretagna	46%
Svizzera	Dal 14 al 18%
Francia	Sotto i 19 anni: 25% Dai 20 ai 23 anni: 42% sopra i 24 anni: il 78%

*Fonte: Eurostat*

Ulteriore elemento retributivo rilevante è rappresentato dalla possibilità riconosciuta agli stessi apprendisti di ricevere premi di produttività, come previsto dalle aziende per i propri dipendenti. Sul punto, in realtà, è opportuno distinguere ciò che, un modello ideale di apprendistato richiederebbe, da ciò che, invece, si verifica nei casi concreti.

Se è vero, infatti, che gli apprendisti sono persone in formazione e non in fase lavorativa, è altrettanto vero che non dovrebbero ricevere alcun premio riguardante la prestazione medesima. Tuttavia, nella realtà concreta, si registra la presenza di molti casi in cui gli apprendisti percepiscono retribuzioni basate sul loro rendimento e, nello stesso tempo, premi di risultato o di produttività. Si tratta, in sostanza, di una pratica utilizzata non solo in Germania, ma anche in altri Paesi europei come la Svizzera e la Gran Bretagna.

Il compenso che questi lavoratori in formazione ricevono è sicuramente inferiore rispetto a quanto sarebbe loro dovuto, laddove fossero assunti con un normale contratto di lavoro, e questo, in realtà, rappresenta uno degli incentivi principali che spinge le aziende ad assumerne altri. Il datore, infatti, ha la possibilità di formare un giovane in base alle proprie esigenze produttive, ad un costo molto basso, e mantenerlo poi all'interno della sua azienda come lavoratore qualificato già in grado di svolgere

pienamente una specifica mansione. Si tratta di un vantaggio notevole, se confrontato al costo che dovrebbe sostenere, qualora dovesse assumere un nuovo lavoratore, e impartirgli *ex-novo* tutte le conoscenze necessarie per svolgere quella mansione.

Non mancano, in ogni caso, evidenti vantaggi anche per il lavoratore assunto in apprendistato. Egli può adempiere l'obbligo di istruzione, imparare nel contempo un mestiere, ottenere una qualifica spendibile nel mercato e ricevere un compenso con il quale, magari, contribuire a pagare le spese di istruzione.

A ciò si aggiunge la specifica opportunità offerta alla nuova leva di accedere, ancora in età molto giovane, al mondo del lavoro ed avere, così, la possibilità di comprendere realmente quale percorso intraprendere: svolgere un mestiere specifico, o continuare negli studi. Si tratta di un primo vero e proprio approccio di orientamento pratico e realmente efficace al lavoro.

Quanto ai costi da sostenere per la formazione, invece, è opportuno distinguere l'attività che si svolge in azienda, da quella che viene compiuta nelle scuole professionali. Nel primo caso, infatti, è l'impresa che dovrà sostenere le spese degli istruttori aziendali, dei materiali, e le altre che potrebbero derivarne.

I costi della formazione nelle scuole professionali, invece, sono a carico dei comuni e dei *Länder*. Laddove, tuttavia, il numero di posti offerti per la formazione sia inferiore del 12,5% alle richieste, è previsto un intervento finanziario del Governo, di carattere sussidiario.

### **3. Il ruolo delle parti sociali nella disciplina dell'apprendistato**

Le parti sociali esercitano specifiche funzioni nel sistema duale tedesco, che possono essere articolate su quattro livelli:

- a livello nazionale partecipano alla elaborazione dei Regolamenti della Formazione, allo sviluppo dei programmi e degli *standard* formativi in tutte le aree della Formazione Professionale;
- a livello regionale (di ogni *Land*), oltre ad avere funzioni consultive in tutti i settori della Formazione Professionale sul coordinamento tra scuola ed impresa, svolgono

funzioni di consulenza e supervisione riguardo l'offerta formativa aziendale, realizzano gli esami e rilasciano le qualifiche (a nome degli organi competenti);

- a livello settoriale partecipano alle trattative sui luoghi di formazione, alla stesura dei contratti collettivi e alla definizione della retribuzione dei formatori e degli apprendisti;
- a livello aziendale partecipano alla pianificazione e implementazione della formazione aziendale.

Con riferimento specifico alla definizione delle qualifiche professionali, le parti sociali sono chiamate a fornire specifica regolamentazione, in collaborazione con il Ministero Federale per la Cultura, l'Economia, la Ricerca e la Tecnologia (*Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie - BMBF*) e il Ministro Federale per la Formazione e l'Istruzione.

Il sistema duale, infatti, concede la possibilità a chi accede nel mercato del lavoro di scegliere tra circa 360 qualifiche professionali, ciascuna delle quali viene regolamentata a livello federale.

Questa interazione tra le diverse istituzioni, dovuta dalla ripartizione delle competenze in materia di educazione propria della struttura federale dello Stato tedesco, è il motore del buon funzionamento del sistema. Le associazioni datoriali e dei lavoratori si fanno portavoce delle istanze concrete provenienti dal mercato e le propongono all'Istituto Federale per la Formazione, quale centro per la ricerca e lo sviluppo nel campo della formazione professionale. L'ente, a sua volta, prende atto delle richieste sindacali e datoriali e propone al Ministero dell'Economia l'aggiornamento dei profili professionali. Svolge, dunque, una funzione di collante tra i diversi attori coinvolti, nonché una funzione propositiva di aggiornamento e di consulenza, che permette di definire le qualifiche professionali, in modo più rispondente alla realtà.

I Regolamenti che vengono redatti, poi, disciplineranno una serie di elementi specifici quali: la durata dell'apprendistato, il progetto da seguire per lo svolgimento della formazione, le capacità e le conoscenze che devono essere acquisite e le modalità in cui deve essere svolto l'esame finale.

I datori di lavoro, dall'altra parte, saranno chiamati a modellare i piani formativi in base alle disposizioni contenute nel Regolamento della Formazione, per assumere nuovi apprendisti. Solo in questo modo si potrà garantire una formazione professionale

omogenea su tutto il territorio federale, che sia in grado di adattarsi alle necessità ed ai cambiamenti del tessuto economico e sociale.

Il ruolo delle parti sociali, tuttavia, non si esaurisce solo in questa attività, poiché ad esse è, altresì, affidato il compito di negoziare gli *standard* formativi di base dei diversi percorsi di formazione. Questo significa che sono proprio le principali organizzazioni del sistema economico del territorio a presentare le richieste, derivanti dagli specifici fabbisogni di mercato, alla Commissione di coordinamento tra enti dello Stato e dei *Länder* così che, in base ad esse, la Commissione medesima dia avvio alle procedure per l'istituzione di un profilo professionale oggetto del futuro contratto di apprendistato.

In questa sede, non si intende porre l'attenzione sull'*iter* specifico che conduce all'adozione degli *standard* predetti quanto, piuttosto, sottolineare la stretta e funzionale collaborazione esistente tra i datori di lavoro e le parti sociali. I primi, infatti, sono in costante contatto con le associazioni datoriali che, vengono realmente aggiornate sulla situazione effettiva del mercato e ne conoscono le reali esigenze. È solo attraverso questa completa collaborazione tra mondo produttivo e sindacale, infatti, che si riescono ad elaborare buone prassi e *standard* formativi competitivi tali da assicurare un'occupazione stabile ai giovani che si affacciano nel mondo del lavoro.

La funzione centrale degli attori sociali, ad ogni modo, è rappresentata dall'individuazione delle regole di alcuni aspetti del rapporto di lavoro, con particolare riferimento al compenso da elargire. Più specificamente, viene demandata alla contrattazione collettiva decentrata (regionale o aziendale) la determinazione delle indennità che il datore dovrà provvedere ad erogare. È opportuno sottolineare, a tal proposito, che il precetto normativo non fa menzione di obblighi di retribuzione sussistenti in capo al datore di lavoro, quanto piuttosto di adeguate indennità, calcolate sulla base dei salari di settore fissati nei contratti di categoria. Da ciò si desume che il costo dell'apprendistato sarà sostenuto, in larga parte, dagli stessi apprendisti destinati a ricevere compensi inferiori rispetto alle retribuzioni dei dipendenti della medesima azienda. Si calcola che, in media, un apprendista riceva circa 600€ mensili all'inizio del percorso, fino a percepirne circa 1200€ nell'ultimo anno. Si tratta di un ammontare inferiore di due terzi rispetto alle normali retribuzioni recepite, invece, da un lavoratore che svolge le stesse mansioni, in quell'azienda.

È bene sottolineare che la politica tedesca di contenimento dei salari, in realtà, viene adottata in relazione al valore di scambio esistente rispetto alla formazione, da cui ne deriva che laddove sarà maggiore l'investimento in formazione coinvolto nel contratto di apprendistato, minore sarà la retribuzione in denaro prevista dalla contrattazione collettiva.

È una scelta che, legata alla collaborazione tra le parti sociali ed alla cooperazione tra le istituzioni, fa sì che le imprese tedesche abbiano interesse effettivo e sempre crescente ad investire in questo canale e, dunque, assumere più facilmente giovani apprendisti.

#### **4. La contrattazione collettiva per i dipendenti degli studi professionali in Germania**

In Germania non è presente una definizione giuridica generale che stabilisca quali occupazioni debbano essere considerate come *freie berufe* (libere professioni); è opportuno quindi richiamare alcune fonti di rilievo che costituiscono un valido riferimento interpretativo. In primo luogo, va citata la legge sulla tassazione del reddito (*Einkommensteuergesetz*) che annovera tra i redditi di lavoro autonomo, sia quelli che derivano da attività professionale indipendente (medici, notai, geometri, ingegneri, ecc.), sia quelle attività di *freelance* indipendenti operanti nel campo scientifico, artistico, letterario e didattico.

La Corte costituzionale federale, al contrario, ha adottato un criterio sociologico poiché sancisce che è caratteristico delle professioni liberali “*l'impegno personale all'interno della professione, il carattere di ogni professione, come indicato nel generale regime giuridico professionale, la posizione e l'importanza della professione nella struttura sociale, la qualità e la durata della formazione richiesta*” (BVerfGE 46, 224,241 e seguenti).

Il legislatore federale si avvale, invece, della definizione presente al comma 2, frase 1 della *Partnerschaftsgesellschaftsgesetz* (1998): “*le libere professioni sono generalmente basate su particolari competenze professionali o talento creativo personale. I liberi professionisti forniscono in modo personale, responsabile e indipendente servizi di alto livello nell'interesse dei clienti e del pubblico*” (Gu I, p.1878).

In considerazione dell'eterogeneo dato normativo, il Ministero federale dell'Economia e della Tecnologia specifica che quando si parla di occupati autonomi (*Selbständigen*) si debba fare riferimento tanto ai *Gewerbetreibende* (coloro che svolgono attività di *business* o commerciale), quanto ai liberi professionisti veri e propri (*Freiberufler*). Va segnalato, in ogni caso, che secondo la definizione storica del diritto professionale, in Germania sono liberi professionisti tutti coloro, autonomi o dipendenti, che sono in possesso di un titolo professionale.

Questa premessa diviene necessaria per analizzare in maniera specifica la struttura del sistema di rappresentanza professionale tedesco e la funzione effettiva svolta dagli attori sociali.

Più nel dettaglio, infatti, l'ordinamento è caratterizzato dalla presenza di un'associazione federale imbuta che rappresenta le libere professioni (quale è l'Associazione federale delle professioni liberali, *Bundesverband der freien Berufe*), portavoce delle esigenze di un milione di professionisti e più di tre milioni di lavoratori dipendenti, compresi 128 mila tirocinanti. Ad essa vi aderiscono ben 59 organizzazioni e 16 associazioni dello stato, provenienti dal settore legale, fiscale, di consulenza, medico-sanitario, giornalistico ed artistico.

Quanto al sistema contrattuale di riferimento, la contrattazione collettiva tedesca è di carattere prevalentemente settoriale e viene negoziata a livello territoriale, nell'ambito di ciascuno stato federale (*Länder*). La regolamentazione specifica è contenuta nella legge sui contratti collettivi (*Tarifvertragsgesetz* del 1949, attualmente vigente nella formulazione del 25 agosto 1969) che, all'art. 3, c. 1, dispone la vincolatività dei contratti solo per i lavoratori aderenti alle organizzazioni sindacali e per i datori di lavoro aderenti alle associazioni imprenditoriali. Con questa disposizione, infatti, nel sistema tedesco il legislatore ha risolto l'annoso problema dell'efficacia soggettiva del contratto collettivo di lavoro, sancendone l'applicazione e la conseguente efficacia solo per i datori di lavoro ed i lavoratori iscritti alle associazioni stipulanti. Tuttavia, l'art. 5 della legge medesima prevede un meccanismo residuale di estensione degli effetti del contratto collettivo. In particolare, il Ministro federale del lavoro e della sicurezza sociale, laddove sussistano specifiche condizioni (da verificare tramite una procedura di carattere amministrativo-sindacale), può emanare un provvedimento di estensione, affinché i contratti siano dichiarati efficaci *erga omnes*. Va detto, tuttavia, che i dati in

possesso fino a questo momento registrano uno scarso utilizzo della procedura in oggetto: nel 2008, infatti, dei 64.300 contratti collettivi registrati presso il Ministero del Lavoro, solo il 10% è stato oggetto di questo procedimento (dati *EIRO*, 2008).

Sempre la legge tedesca, inoltre, ha il compito di individuare il contenuto, la forma e i soggetti legittimati alla stipula dei contratti richiamati, che in Germania risultano essere molteplici. Sebbene, infatti, il contratto distrettuale sia quello maggiormente utilizzato, nella realtà vengono siglati tanti contratti collettivi di categoria quanti sono i *Länder* esistenti senza prevedere, dunque, la stipula di un contratto collettivo federale di categoria come accade, invece, per esempio, in Italia.

È facile immaginare, dunque, la frammentarietà e la differenziazione regolativa esistente nei diversi settori produttivi.

Questa struttura contrattuale si riscontra anche nel campo dei servizi professionali, deficitari di una regolamentazione unica a livello nazionale che tuteli i soggetti esercenti la professione liberale. Solo per alcune professioni è prevista la sottoscrizione di contratti siglati a livello distrettuale dalle singole rappresentanze sindacali, quali a titolo di esempio, gli architetti e gli assistenti legali. Per gli altri, invece, trova applicazione il contratto collettivo di categoria.

Nonostante esistano, altresì, molteplici associazioni professionali a cui aderiscono i professionisti (legali, medico-sanitarie, giornalistiche, tecniche e scientifiche e psicologico-sociali) che, a loro volta sono riunite in un'unica Associazione Federale delle professioni liberali (*BFB*), è da evidenziare che, a questo ente vengono affidate solo funzioni "marginali", tra le quali quella di favorire la formazione dei professionisti e promuoverne le relative attività, ma non sono riconosciute competenze di rilievo, quali quelle inerenti la stipula della contrattazione collettiva. Piuttosto, sono le singole associazioni che vengono, a loro volta, federate ed articolate a livello territoriale (*Länder*) in associazioni ed organi di autogoverno e si occupano di tutelare gli interessi di categoria in maniera ravvicinata, promuovendo altresì una regolamentazione che rispecchi le specifiche esigenze territoriali. È chiaro, dunque, che se da un lato si impatta con un panorama caratterizzato da una regolamentazione frammentata e differenziata; dall'altro si delinea un sistema caratterizzato da regole modulate alle differenti situazioni produttive, che rispondono in maniera efficace alle esigenze di settore.



Il decentramento del sistema contrattuale, in altre parole, serve ad assicurare alla contrattazione di secondo livello la ricerca di soluzioni innovative alla gestione dei rapporti di lavoro all'interno delle diverse realtà produttive.

## **5. L'APPRENDISTATO IN FRANCIA: CARATTERISTICHE**

Il canale dell'apprendistato in Francia rappresenta un anello fondamentale del sistema educativo nazionale e si rivolge ai giovani che hanno concluso il percorso di istruzione obbligatorio (da 15 anni in poi). La disciplina della tipologia contrattuale è contenuta nella legge n. 572/87 (legge di riforma del sistema educativo), che ha subito nel corso del tempo diverse modifiche ed ha visto l'approvazione di ulteriori disposizioni che hanno, inevitabilmente, inciso sulla disposizione in oggetto (da ultimo, quella intervenuta nel novembre 2011).

In base all'articolo 1 della legge n. 572/87 richiamata infatti, l'apprendistato viene definito quale «*forma di istruzione alternata al lavoro*». Attraverso una formazione teorica e pratica, infatti, si intende far conseguire alle nuove leve una qualificazione professionale "certificata" dal rilascio di un diploma o di un titolo, debitamente registrati nel Repertorio Nazionale delle Certificazioni Professionali, istituito nel 2002.

Segnatamente, i titoli che si possono conseguire tramite il percorso di apprendistato corrispondono alla maggioranza di quelli acquisibili al termine dei percorsi di istruzione secondaria e terziaria, che sono, a loro volta, molteplici.

È già alla luce di questa breve premessa che si desume la piena integrazione esistente tra lo strumento in esame e il sistema educativo; il contratto di apprendistato rappresenta, infatti, quel rapporto di lavoro finalizzato all'acquisizione di titoli di studio di diverso livello, al pari dei tradizionali percorsi di istruzione a tempo pieno.

Prima degli anni ottanta, tuttavia, tramite questo percorso era possibile acquisire solo alcuni diplomi conseguiti alla conclusione del ciclo dell'obbligo (vale a dire al compimento del 15° anno di età) e del ciclo secondario (che termina all'età di 18 o 19 anni a seconda del diploma prescelto), tuttavia, a seguito di alcuni interventi legislativi di riforma del sistema scolastico, si è assistito ad un'estensione dei diplomi e dei titoli da perseguire attraverso il percorso di apprendistato. Già con la legge n. 572 del 1987,

infatti, si consentiva l'acquisizione della maggior parte dei diplomi e dei titoli di IV livello anche attraverso il canale dell'apprendistato.

A conferma dell'importanza riconosciuta e sempre crescente della tipologia di contratto in oggetto, nel 1996, anche agli istituti universitari viene concessa la possibilità di istituire sezioni dedicate alla formazione in apprendistato, così da far ottenere i diplomi di III, II e I livello, solitamente acquisiti attraverso percorsi terziari<sup>1</sup>.

A due anni dall'ultima riforma sull'apprendimento permanente, realizzata con la legge n. 2009-1437, nel 2011 viene approvata, nonostante i non pochi dissensi, una nuova disposizione legislativa, quale è la legge n. 2011-893, cosiddetta riforma *Cherpion* “*per lo sviluppo dell'alternanza ed il rafforzamento dei percorsi professionali*”, che apporta innovazioni significative.

Il principio riformatore che accompagna tutte delle disposizioni citate, è l'integrazione tra formazione e lavoro, inteso come antidoto alla disoccupazione giovanile dilagante. L'alternanza, infatti, viene estesa via via alle molteplici tipologie contrattuali esistenti quali, a titolo esemplificativo, il lavoro interinale, quello stagionale ed il lavoro a domicilio. E, come in Italia, anche le agenzie di lavoro temporaneo vengono deputate ad assumere apprendisti, previa garanzia della formazione professionale che dovrà essere erogata ai medesimi, durante le missioni di lavoro.

Tuttavia, è all'art. 20, I capitolo della nuova legge (legge 2011-893) che si colloca l'innovazione normativa più rilevante, con cui si abbassa a 14 anni la soglia di età minima per accedere all'apprendistato, previa conclusione del ciclo di studi secondari inferiori. Questa novità, come immaginabile, è stata fortemente criticata e considerata contrastante al principio dell'obbligo scolastico, che in Francia come in Italia, viene fissato a sedici anni. Le obiezioni apportate, infatti, ricalcano la vicenda italiana (di cui si è dato conto nel primo capitolo dell'elaborato) a cui si è assistito nel 2010, quando con la legge n.183/2010 (c.d. Collegato Lavoro) si concedeva anche ai 15enni la possibilità di diventare apprendisti.

Guardando al caso francese, dunque, ad oggi, una volta conclusa la scuola dell'obbligo, un giovane può accedere ad un contratto di apprendistato se ha compiuto i 14 anni e

---

<sup>1</sup> È opportuno sottolineare la differenza rispetto al sistema tedesco in cui l'apprendistato si rivolge solo agli studenti della scuola secondaria e preclude l'accesso all'università: una volta conclusa l'esperienza di formazione/lavoro, infatti, è possibile proseguire l'istruzione terziaria solo nelle *Fachhochschule* (scuole professionali avanzate), ma non nelle università.

sempre che non abbia superato i 25; accanto a tale soluzione, tuttavia, rimane la possibilità di derogare il limite massimo di accesso all'apprendistato, ed estenderlo ai 30 anni, laddove:

- sia stato concluso un precedente percorso in apprendistato ed entro un anno dalla sua conclusione, si voglia conseguire un diploma o un titolo analogo e di livello superiore a quello già conseguito;
- nel caso di interruzione del contratto per cause che non dipendono dalla volontà dell'apprendista, quali infermità o inabilità temporanea, purché il nuovo contratto sia stipulato entro un anno dalla conclusione del precedente.

A queste, si aggiungono ulteriori due deroghe, che non fissano alcun limite massimo di età per l'accesso e vengono individuate nell'ipotesi in cui:

- il contratto di apprendistato sia stipulato con un giovane disabile;
- il contratto sia stipulato con un soggetto titolare di un progetto di creazione o trasmissione d'impresa la cui realizzazione è subordinata al possesso di un titolo da conseguire in apprendistato.

In tutti i casi, ad ogni modo, la stipula del contratto deve avvenire in forma scritta ed avere una durata che può variare da uno a tre anni, in base alla professione ed il livello di qualifica che si intende perseguire. È all'interno degli accordi nazionali di settore che verrà, successivamente, definita tale durata, nonché l'articolazione dell'alternanza fra azienda e formazione; mentre nell'ambito dell'accordo siglato tra datore di lavoro e apprendista dovrà essere indicato il nome del «*maître*» di apprendistato. Quest'ultimo è colui che segue l'apprendista durante tutto il percorso formativo, lo supporta e lo guida all'interno dell'impresa avendo cura di trasferirgli le sue conoscenze e la sua professionalità.

Potrà essere chiamato a ricoprire questa funzione il datore di lavoro stesso, ovvero un dipendente dell'impresa che sia in possesso di un titolo di studio coerente alla formazione da impartire ed un livello di qualifica idoneo da almeno tre anni, nonché essere iscritto nel Repertorio dei Maestri. In alternativa, è opportuno che il maestro abbia almeno cinque anni di esperienza professionale nel settore produttivo di riferimento.

Il giovane assunto con contratto di apprendistato, dal canto proprio, beneficerà delle stesse condizioni di lavoro e previdenziali degli altri lavoratori assunti in azienda a cui

verranno computate nel monte ore di lavoro, tanto quelle trascorse in azienda, quanto quelle di formazione svolte presso un Centro di Formazione per Apprendisti (CFA).

Durante i primi due mesi di rapporto, entrambe le parti potranno liberamente rescindere il contratto stipulato senza pagare alcun compenso, salvo sia diversamente disposto nel patto siglato. Al contrario, laddove trascorrano i primi due mesi, e sussista un caso di colpa grave o reiterata mancanza di una delle parti, la rescissione sarà possibile solo previo esplicito consenso delle parti e con decisione del Tribunale. La stessa procedura dovrà essere seguita qualora, poi, la rescissione avvenga perché l'apprendista risulta inadatto al mestiere scelto.

L'elemento più rilevante dell'apprendistato francese, come in tutti gli ordinamenti, è rappresentato dalla formazione che viene organizzata all'interno dei Centri di Formazione per l'Apprendistato (CFA). Questi enti rappresentano gli organi fondamentali della tipologia contrattuale, costituiti in forma associativa tra enti pubblici ed imprese private, orientati a garantire una formazione generale e teorica, complementare a quella pratica impartita all'apprendista all'interno dell'azienda. La durata della formazione in CFA è di 400 ore all'anno e può arrivare anche a 750 laddove si voglia conseguire un diploma professionale o un *Brevet de Technicien Supérieur* (Brevetto tecnico superiore che costituisce un titolo di istruzione terziaria). È gratuita tanto per l'apprendista quanto per l'azienda ed eventuali costi di ristoro ed alloggio sono a carico dell'apprendista, ferma restando la possibilità di ottenere un rimborso spese da parte della Regione, laddove sia stato previsto.

L'avanzamento nella formazione che, via via, registrerà l'apprendista sarà annotato su alcuni strumenti essenziali, quali il libretto di apprendistato che contiene tutte le informazioni relative al contratto e costituisce la base di dialogo tra CFA ed impresa; il documento di collegamento che ha carattere pedagogico, poiché in esso vengono annotati rispettivamente i compiti del datore, dell'apprendista e del CFA; infine la *fiche navette* che, rappresenta la scheda di collegamento tra CFA ed impresa.

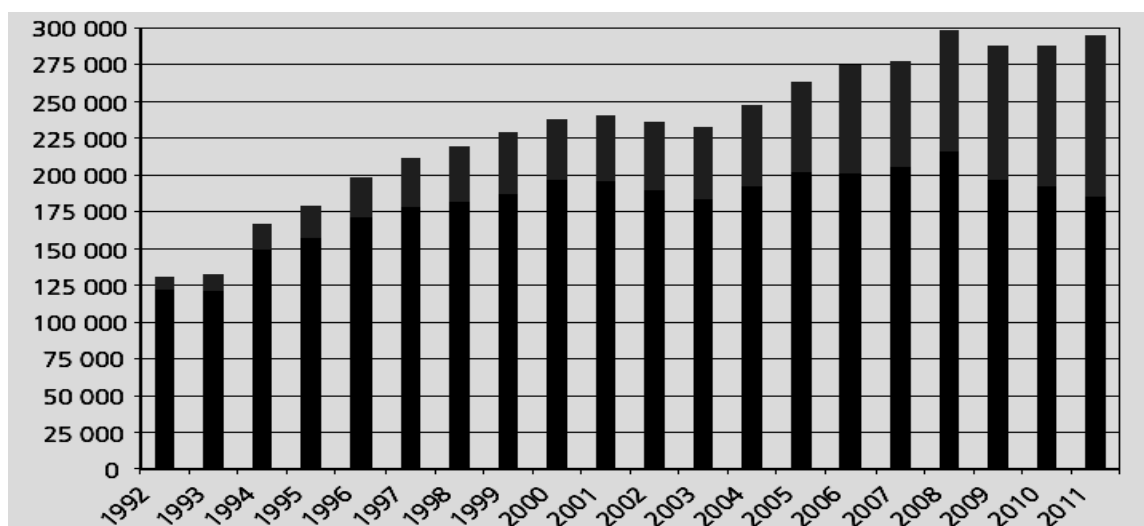
Nel corso degli anni, l'impegno delle istituzioni ha portato ad investire sempre di più in questo strumento, affinché i giovani fossero motivati ed inseriti in un percorso in grado di fornire un'identità professionale ed anche culturale.

Dagli anni '90, infatti, anche in ragione del mutamento politico a cui si è assistito, l'apprendistato ha acquistato la valenza odierna di opportunità per conseguire un alto livello di professionalizzazione.

Ecco, dunque, che il numero dei contratti è ampiamente cresciuto, innalzando i livelli in ingresso, nonché la professionalizzazione, come richiesta dai settori economici.

La tabella che segue mostra l'andamento di crescita costante che ha caratterizzato il periodo citato (dagli anni '90 in poi).

### Andamento dei contratti di apprendistato dal 1992 al 2011



Fonte: Dares Analises, November 2012, n. 080

Il crescente interesse mostrato dal Governo per questo canale di accesso al mondo del lavoro, è confermato dalla politica di sostegno e di sviluppo all'apprendimento che si è inteso adottare tramite *“il Patto nazionale per la crescita, la competitività e l'occupazione”* dello scorso luglio 2013. Per aiutare le imprese a ritrovare la competitività perduta, infatti, il Governo ha annunciato l'adozione di una lunga serie di misure, tra le quali, quella più rilevante, è quella fiscale. L'obiettivo è destinare venti miliardi di credito d'imposta ai datori di lavoro, al fine di rilanciare gli investimenti, favorire le assunzioni e ridurre di conseguenza anche il costo del lavoro.

In tale intervento si aggiunge la sfida ulteriore di riuscire ad impiegare, entro il 2017, 500.000 apprendisti, contro i 440.000 attualmente occupati, attraverso l'attuazione di un intervento fondato su:

- un efficace supporto alle imprese, soprattutto quelle più piccole;
- la programmazione di una formazione elevata a livello quali-quantitativo, a cui dovranno essere destinate maggiori risorse finanziarie.

Più precisamente, il Governo intende adottare misure di sostegno per i datori di lavoro che provvedono ad assumere nuovi apprendisti, quali:

- l'esenzione dagli oneri contributivi per tutte le categorie;
- un credito d'imposta mirato;
- un supporto diretto per l'assunzione di apprendisti nelle imprese con meno di 10 dipendenti.

L'intervento programmato sarà oggetto del dialogo politico dei prossimi mesi, ma costituisce ad oggi, l'esplicazione evidente dell'attenzione crescente rivolta ad una tipologia contrattuale deputata a rappresentare lo strumento privilegiato per invertire il *trend* di disoccupazione presente nel Paese.

## **6. Il ruolo delle parti sociali**

I principali soggetti coinvolti nella programmazione e gestione dei percorsi in apprendistato in Francia, sono le regioni da un lato e le parti sociali dall'altro: le prime hanno competenza a programmare, organizzare e realizzare la formazione professionale per i giovani sotto i 26 anni; le seconde, invece, possono, tramite la contrattazione collettiva di settore, elaborare specifiche norme in materia di apprendistato.

Le Regioni hanno la competenza ad elaborare un "*piano regionale per lo sviluppo della formazione professionale*" (PRDFP - *Plan régional de développement de la formation professionnelle*), con il quale definire la strutturazione dell'offerta di formazione professionale per ogni tipologia di *target*. Gli orientamenti definiti in questo piano vengono poi declinati in Piani annuali di apprendistato e formazione professionale (PRAFP).

Le parti sociali, invece, sono rappresentate all'interno del *Conseil Économique et Social Régional* (CESR) che è l'organo deputato ad esprimere pareri obbligatori su molti temi, fra i quali lo sviluppo della formazione professionale (PRDFP) a livello territoriale.

Tramite gli accordi nazionali di settore, infatti, le parti hanno la possibilità di intervenire in maniera specifica sulla materia, fissando adeguate disposizioni per la preparazione dei diplomi in apprendistato ai diversi livelli ed indicare, altresì, gli obiettivi e le priorità in termini di professioni e di livelli di formazione da perseguire, nonché modificare la durata dei contratti, determinare la presenza media annua dell'apprendista nel Centro formazione per l'apprendistato (CFA) e, stabilire gli interventi di formazione per i *tutor* aziendali.

Le organizzazioni di rappresentanza territoriali, poi, svolgeranno un ruolo altrettanto rilevante in quanto responsabili di elaborare le linee strategiche per promuovere ed attuare l'apprendistato.

In particolare, attraverso la stipula di appositi accordi tra Stato, regioni e categorie professionali verranno definite le modalità di implementazione delle proposte strategiche per lo sviluppo della formazione in generale e in particolare della formazione in alternanza.

## **7. I costi dell'apprendistato**

Il primo elemento interessante da segnalare, in riferimento ai costi che implica l'apprendistato, riguarda la totale esenzione del salario dell'apprendista dalle imposte sui salari e sul reddito, che ha come conseguenza diretta l'equivalenza tra ammontare lordo e netto della somma recepita.

Il giovane, tuttavia, come previsto nella regolamentazione di altri Paesi europei riceve una retribuzione calcolata su base percentuale rispetto al salario minimo interprofessionale di crescita (SMIC), che dal gennaio 2013 ammonta a 1.430,22 euro. Si tratta di un importo superiore rispetto a quello registrato nel gennaio 2011, anno in cui il salario minimo ammontava a 1.365,00 euro.

Più dettagliatamente il giovane che non ha ancora compiuto il 18° anno di età, è destinato a ricevere il 25% dello SMIC nel primo anno, il 37% al secondo anno e il 53%

al terzo. Questa percentuale, tuttavia, aumenta al crescere dell'età del giovane; laddove, infatti questi abbia un'età superiore a 18 anni, ma inferiore a 21, riceverà il 41%, 49% e 65% dello SMIC, in base all'anno di assunzione; nel caso in cui invece, abbia un'età pari o superiore a 21 anni, riceverà il 53%, 61%, 78% dello SMIC.

Rémunération la 1 <sup>re</sup> année		
Avant 18 ans 😊 25 % du SMIC* 357,56 €	De 18 à 20 ans (1) 41 % du SMIC* 586,39 €	21 ans et plus (1) 53 % du SMIC * 758,02 €
Rémunération la 2 <sup>e</sup> année		
Avant 18 ans 37 % du SMIC* 529,18 €	De 18 à 20 ans 49 % du SMIC* 700,81 €	21 ans et plus 61 % du SMIC * 872,43 €
Rémunération la 3 <sup>e</sup> année		
Avant 18 ans 53 % du SMIC* 758,02 €	De 18 à 20 ans 65 % du SMIC* 929,64 €	21 ans et plus 78 % du SMIC * 1 115,57 €

👤 alcuni settori come l'edilizia hanno adottato un indennizzo pari al 40% del salario minimo per il primo anno sotto i 18 anni (vale a dire 572,09 €).

È opportuno segnalare, tuttavia, che in alcuni settori sono state individuate percentuali differenti rispetto a quelle fissate dal Governo: in alcuni comparti dell'edilizia, a titolo esemplificativo, dal 2005 è stato stabilito un salario pari al 40% dello SMIC (572,09 €) per il primo anno, per gli apprendisti con meno di 18 anni e per tutti i contratti stipulati per l'anno 2005. Tale soluzione è pienamente ammissibile, in quanto la legge dispone la possibilità di derogare *in melius* e dunque prevedere percentuali maggiori in base alle quali calcolare la retribuzione dell'apprendista, ma non ammette il versamento di percentuali minori rispetto al minimo fissato dalla legge, pena l'irrogazione di specifiche sanzioni per il datore di lavoro.

Il quadro, tuttavia, non è completo, poiché è opportuno segnalare l'esistenza della tassa per l'apprendistato, quale somma che il datore di lavoro dovrà versare al fine di finanziare la formazione per gli apprendisti. L'aliquota è generalmente pari allo 0,5% della massa salariale lorda annuale, ma laddove le imprese occupino 250 o più dipendenti, detta percentuale è elevata allo 0,6% e sempre che la media annuale del numero di apprendisti con meno di 26 anni rimanga al di sotto di una certa soglia.



Questo versamento, tuttavia, è controbilanciato dal rimborso forfettario di cui sono destinatari i datori di lavoro che assumono apprendisti. L'importo minimo di tale indennità è fissato a € 1.000 per ciascun anno di corso ed è calcolato in funzione della durata del contratto quando è inferiore ad un anno (minimo di 6 mesi). Queste erogazioni, in realtà, rappresentano forme di incentivazione adottate dal Governo al fine di favorire il più possibile l'utilizzo dello strumento da parte delle imprese.

Questa inclinazione trova conferma, altresì, nella legge finanziaria del 2005 con cui è stato istituito un nuovo contributo per lo sviluppo dell'apprendistato (CDA), versato ai Fondi Regionali per l'Apprendistato e la Formazione, che è dovuto dalle imprese soggette alla tassa d'apprendistato, per la quota di salari sottoposta alla tassa medesima ed è pari allo 0,18%.

Inoltre, è stato costituito il Fondo Nazionale di Sviluppo e Modernizzazione dell'Apprendistato (FNDMA), quale strumento per supportare ulteriormente la crescita di questo strumento, con cui si finanziano, in ogni regione, piani-obiettivo e progetti definiti congiuntamente fra lo Stato, i consigli regionali e le parti interessate. Il fondo viene dotato ogni anno di più di 200M€, e consente di far passare il *budget* globale di funzionamento dei CFA da 1500M€ a più di 1.700M€, con un aumento del 13%.

Con la legge di programmazione per la coesione sociale del 18 gennaio 2005 è stata infine introdotta una «carta dell'apprendista» a valenza nazionale, che consente di usufruire di condizioni agevolate per l'accesso a beni e servizi (cinema, sports, ecc.), e l'esonero totale dall'imposta sui redditi per gli apprendisti nei limiti dello SMIC. La carta è rilasciata a tutti gli apprendisti dall'istituto che ne cura la formazione, conforme ad un modello tipo, ed ha validità annuale.

## **8. La contrattazione collettiva per i dipendenti degli studi professionali in Francia**

In Francia le professioni regolamentate si dividono in trentaquattro categorie professionali, organizzate in tre modalità: quelle costituite in ordine, quelle a statuto particolare e infine, quelle degli ufficiali pubblici.

Le professioni costituite in ordine sono quelle di avvocati, dentisti, geometri, architetti, medici, farmacisti, podologi.

Le professioni a statuto particolare sono, invece, soggette ad un regime speciale e non sono organizzate in alcun organismo di rappresentanza; tra esse vi rientrano gli agenti di assicurazione, i revisori dei conti, i dietisti, gli infermieri, gli ortottici. Il terzo gruppo, infine, è costituito dai pubblici ufficiali che svolgono una specifica funzione per investitura dello stato e non per iscrizione ad un ordine o ad una camera, e vi rientrano gli avvocati in corte di cassazione, i procuratori di corte d'appello, i notai, gli ufficiali giudiziari, i banditori d'asta.

La normativa francese in materia di libere professioni è la più articolata in ambito europeo ed individua accanto all'esercizio individuale della professione, sei modalità di esercizio della stessa, tre di carattere associativo (*convention d'exercice conjoint, il contrat d'exercice à frais communs, il contrat de collaboration*) e tre di carattere societario (*société de moyens, la société civile professionnelle, la société d'exercice libéral*).

Il quadro brevemente delineato è utile per inquadrare il sistema di rappresentanza esistente nel settore ed il ruolo svolto dalle parti sociali.

Come chiarito nel paragrafo precedente, infatti, le organizzazioni sindacali possono, attraverso la contrattazione collettiva di settore, fissare specifiche norme in materia di apprendistato.

Più specificamente, in Francia, le associazioni di categoria, in cui sono organizzate le professioni liberali, svolgono un ruolo di rappresentanza sindacale finalizzato a tutelare gli interessi dei propri iscritti. Questo ruolo si concretizza nella sottoscrizione dei contratti collettivi, per ciascuna categoria professionale, regolamentando le condizioni di lavoro dei lavoratori.

Nell'ordinamento francese esistono molteplici categorie professionali e per ciascuna, viene siglato un contratto collettivo specifico, derivandone da ciò l'inesistenza di un unico contratto collettivo (*convention collective*) che possa trovare applicazione per l'intero comparto degli studi professionali. È prevista, al contrario, l'adozione di specifici accordi interprofessionali, siglati dalle confederazioni più rappresentative a livello nazionale (*Chambre Nationale des Professions Libérales e Union Nationale des Professions Libérales*), a cui aderiscono le associazioni di categoria e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei lavoratori dipendenti (CGT, CFDT, *Force Ouvrière*). Tali accordi che hanno ad oggetto la formazione professionale, la qualità del

lavoro e la parità uomo-donna, garantiscono l'uniformità dei molteplici contratti di categoria essendo validi per ogni impresa professionale, a prescindere dal settore di appartenenza. È chiaro, dunque, che attraverso la stipula di tali accordi i sindacati maggiormente rappresentativi svolgono attività di negoziazione diretta.

Ciò nonostante, le organizzazioni in parola realizzano attività negoziale anche indiretta, che si manifesta in un'azione di supporto alle associazioni, al momento di predisposizione delle linee guida comuni per il rinnovo dei contratti di categoria. Infatti, i sindacati di settore di secondo livello sono chiamati ad avviare una vera e propria collaborazione con quelli di controparte datoriale, al fine di garantire omogeneità alle regole da seguire al momento di rinnovo contrattuale.

All'interno dei contratti di categoria, dunque, unitamente agli accordi integrativi sottoscritti dalle parti, sono definite le condizioni economiche e normative di lavoro per coloro che svolgono una professione, ovvero per i lavoratori che operano nel settore professionale, con funzioni tecnico-organizzative.

I contratti collettivi disciplinano, altresì, i rapporti individuali di lavoro e fissano diritti e obblighi delle parti. Tanto è vero che, al loro interno si definiscono gli istituti più importanti del rapporto di lavoro: la costituzione, la classificazione del personale, le ferie, la formazione, l'orario di lavoro, i congedi, la malattia, la retribuzione, il recesso, i diritti sindacali, l'apparato sanzionatorio e le forme di previdenza e assistenza.

A titolo esemplificativo, infatti, la *Convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux* (14 ottobre 1981), come modificata nel corso del tempo, disciplina i rapporti esistenti all'interno degli studi medici, tra il professionista ed i propri dipendenti.

Con riferimento specifico all'apprendistato, come già detto in precedenza, è da evidenziare che, proprio attraverso gli accordi nazionali di settore, le parti sociali hanno anche la possibilità di precisare le disposizioni specifiche per la preparazione dei diplomi in apprendistato ai diversi livelli, nonché indicare gli obiettivi e le priorità in termini di professioni e di livelli di formazione; modificare la durata dei contratti e determinare la media annua di presenza dell'apprendista nel CFA. Possono, altresì, individuare gli interventi di formazione per i *tutor* aziendali e le modalità più adeguate per incoraggiare le imprese a riconoscere e valorizzare la funzione di *tutor* di

apprendistato. Si desume chiaramente il forte potere delegato alla contrattazione collettiva.

## **9. L'APPRENDISTATO NEL REGNO UNITO: UNO STRUMENTO IN PERPETUO DIVENIRE**

La recente legge sull'apprendistato in Inghilterra (2009) "*Apprenticeships, Skills, Children and Learning*" (Apprendistati, Competenze, Infanzia e Apprendimento - ASCL) individua una base normativa per l'istituto dell'apprendistato e garantisce a tutti i giovani la possibilità di ottenere un posto in apprendistato a partire dal 2013.

Il governo britannico, con questo intervento normativo, ha inteso porre fine ad un'annosa disputa inerente la natura della tipologia contrattuale in oggetto. Il Parlamento, infatti, stabilisce che il contratto di apprendistato è da considerarsi, a tutti gli effetti, un contratto di lavoro con tutte le garanzie e gli oneri che ne derivano.

La soluzione, in realtà, trova le sue origini nel passato, in cui la netta distinzione legislativa tra contratto di apprendistato e contratto di lavoro era prepotentemente sostenuta, con la conseguenza che lo *status* di apprendista implicava l'assenza di diritti occupazionali, forme ridotte di retribuzione (gli apprendisti ricevevano solo un'indennità di formazione) e scarso investimento in formazione; così che la totale deregolamentazione dell'apprendistato tradizionale aveva condotto ad una implementazione quasi individuale dello strumento.

Per porre fine a tale disegualianza e disomogeneità, nel 2009 con l'approvazione della nuova legge citata, si verifica un vero e proprio cambio di rotta, che pone l'apprendistato tra i canali di accesso al mondo del lavoro.

Il modello attualmente vigente nel Regno Unito ha origine nel *Modern Apprenticeships Programme* e si tratta di uno strumento di formazione e lavoro finalizzato all'ottenimento di una professionalità, ben legata all'ingresso nel mercato del lavoro. In altri termini, questo programma, finanziato dal governo, è una misura di politica del lavoro volta a qualificare i giovani lavoratori attraverso un percorso formativo orientato al lavoro e si àncora ad un sistema di certificazioni professionali, quali le NVQs.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> In Inghilterra è previsto un Quadro Nazionale delle Certificazioni (*National Qualifications Framework- NQF*) che rappresenta il quadro di riferimento nazionale delle qualifiche e comprende quelle generali, professionali e

All'interno del programma vengono individuati alcuni requisiti di base: ogni rapporto di apprendistato, infatti, deve essere coerente con il progetto-quadro (*framework*) elaborato dagli organismi di settore, e ciascun progetto-quadro deve specificare, a sua volta, le modalità di realizzazione dell'apprendistato nel comparto di riferimento, regolamentando i percorsi che permettano l'acquisizione dei titoli che seguono:

- certificazione professionale nazionale (NVQ);
- uno o più Certificati Tecnici che si ottengono a seguito della frequenza di corsi teorici inerenti tematiche specifiche per il settore e per lo specifico ruolo professionale;
- più certificazioni di Competenze-Chiave (*Key Skills*), vale a dire titoli che dimostrano l'acquisizione di tutte le competenze principali per poter operare trasversalmente nelle diverse professionalità.

Le indicazioni da seguire affinché siano definiti i progetti-quadro, sono contenute nella “*Blueprint for Apprenticeships*”, predisposta dal Ministero per l'istruzione. È opportuno segnalare, tuttavia, che in seguito all'approvazione della Legge ASCL nel 2009, con cui si determinano gli elementi *standard* comuni per tutti i progetti-quadro di apprendistato, il *Blueprint* è stato sostituito dal SASE (Specificazione degli Standard per l'Apprendistato per l'Inghilterra). Con questa normativa, inoltre, viene affidato al Capo esecutivo del finanziamento delle competenze il compito di definire il sistema di competenze per gli adulti più vicino alla domanda del mondo produttivo. È questa figura ad avere l'onere di definire la “Specificazione degli Standard di Apprendistato per l'Inghilterra”, *Specification of Apprenticeship Standards for England* (SASE), vale a dire i nuovi requisiti minimi di un programma-quadro di apprendistato.

In realtà, accanto, al *Modern Apprenticeship*, che si rivolge a coloro che hanno un'età compresa tra i 16 ed i 25 anni, esistono altri programmi di apprendistato rivolti ad una fascia di giovani differente:

---

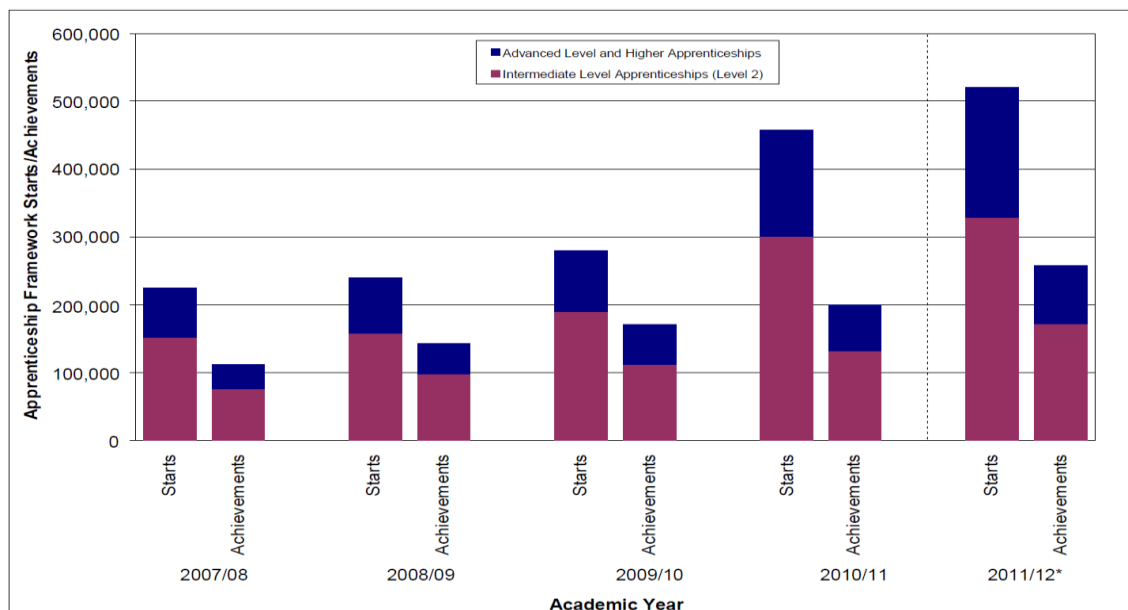
occupazionali conseguite dagli studenti durante l'istruzione post-obbligatoria e sul lavoro. Tra le qualifiche vi rientrano anche le cosiddette NVQs (*National Vocational Qualifications*), che si riferiscono ad una determinata attività professionale, in cui vengono definite le conoscenze e le abilità necessarie per svolgere una specifica professione e che prevedono necessariamente una formazione sul lavoro, eventualmente affiancata da una formazione in una scuola o in un'altra struttura formativa). L'apprendistato rappresenta uno dei percorsi privilegiati attraverso i quali un giovane può raggiungere una qualificazione basata sul lavoro, ossia una *National Vocational Qualification*. Le NVQs sono suddivise in cinque livelli corrispondenti ad altrettanti livelli occupazionali: **Livello 1**: occupazioni che richiedono competenze di base; **Livello 2**: occupazioni operative o semi-qualificate; **Livello 3**: occupazioni tecniche, artigianali, qualificate e di supervisione; **Livello 4**: occupazioni di *management* tecnico inferiore; **Livello 5**: occupazioni di *management* abilitato, professionale e di livello superiore.

- *Apprendistato Giovani*, rivolto ai ragazzi che hanno dai 14 ai 16 anni e vogliono svolgere il percorso scolastico a cui affiancare un'esperienza di lavoro che li prepari a conseguire una qualifica professionale NVQ;
- *Pre-Apprendistato (Pre-apprenticeships)*, rivolto ai giovani dai 16 ai 18 anni che vengono preparati per accedere all'apprendistato o nel mondo del lavoro, attraverso la frequenza di un corso a tempo pieno;
- *Apprendistato (Apprenticeships) o Modern Apprenticeship*, che conduce ad acquisire qualifiche di secondo livello (NVQ 2)
- *Apprendistato Avanzato (Advanced Apprenticeships)*, che conduce ad acquisire qualifiche di terzo livello (NVQ 3), ed è rivolto a giovani di almeno 16 anni che hanno lasciato la scuola, ma non è precluso anche agli apprendisti più adulti (il precedente limite di età a 25 anni è stato eliminato);
- *Apprendistato Adulti (Apprenticeships for adults)*, volto a riqualificare a livello professionale di soggetti dai 26 anni in poi.

È opportuno osservare che il sistema, strutturato lungo livelli successivi di qualificazione professionale, palesa la volontà di introdurre un approccio di filiera che favorisce la crescita professionale all'interno di un sistema basato sulle singole attività lavorative. A titolo esemplificativo, dunque, le qualificazioni che il giovane persegue attraverso il programma *Apprendistato Giovani* costituiranno crediti per l'accesso all'apprendistato rivolto ai 16-25enni, mentre l'*Apprenticeships* costituirà la base per il passaggio al livello avanzato dell'*Advanced Apprenticeships*.

Il meccanismo, così strutturato, ha reso possibile una crescita costante nell'utilizzo della tipologia contrattuale. Segnatamente, i dati ufficiali dimostrano che, dal 2007/2008 il *trend* è in continuo aumento e l'investimento, nel percorso di apprendistato tra il 2009/2010 e il 2010/2011 è cresciuto in maniera evidente, salvo registrare un incremento meno significativo tra il 2010/2011 e il 2011/2012, che tuttavia, non esclude la possibilità di affermarne la costante progressione (grafico 3).

**Grafico 3: Avvio del percorso di apprendistato e crescita per anni**

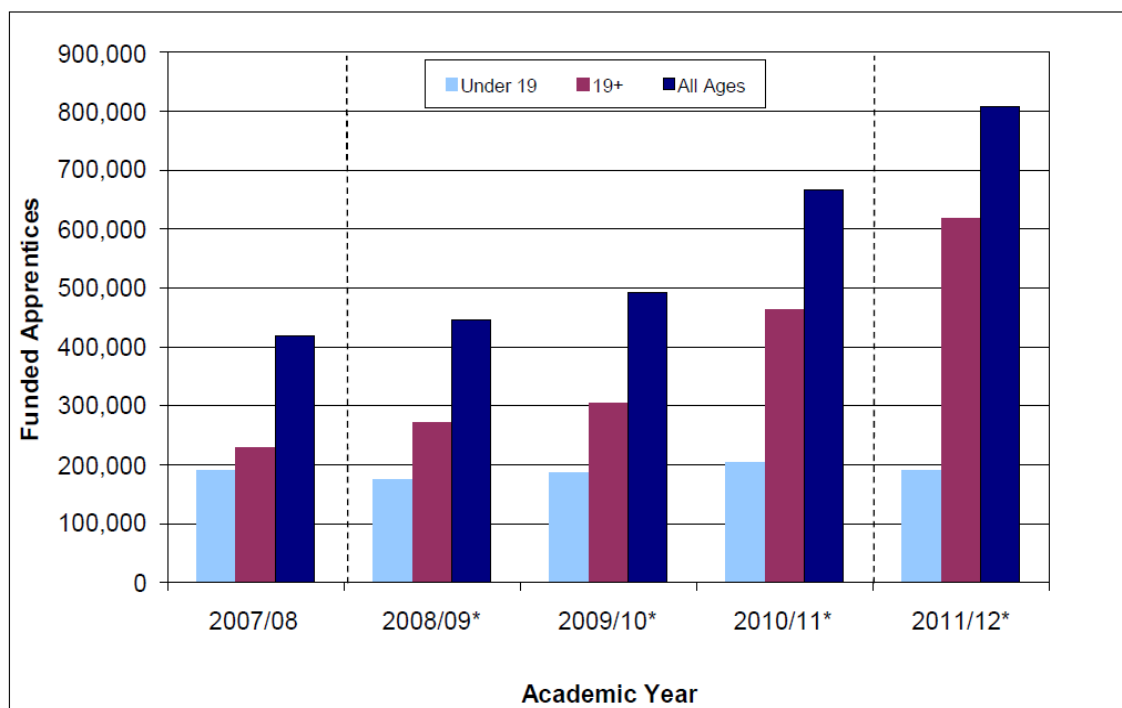


Fonte: Skills Funding Agency, Department for business innovations & skills, June 2013

\*gli anni 2011/12 in poi non sono direttamente confrontabili con gli anni precedenti in ragione di cambiamenti metodologici nei calcoli

La seconda tabella, invece, mostra la crescita continua che ha coinvolto i giovani di tutte le età. Dal 2007/2008, infatti, l'accesso all'apprendistato è aumentato rapidamente per i giovani con un'età superiore ai 19 anni, oscillando lievemente solo per coloro che non avevano ancora compiuto il 19esimo anno (grafico 4).

**Grafico 4: Andamento della crescita dell'apprendistato per età**



Fonte: Skills Funding Agency, Department for business innovations & skills, June 2013

Le strade per poter accedere ad un programma di apprendistato sono molteplici. Il giovane, infatti, ha la possibilità di rivolgersi sia ad un centro di formazione che ha il compito di individuare, a sua volta, un'azienda disponibile ad intraprendere questo percorso; oppure potrà rivolgersi ad organismi di settore che svolgono attività di promozione dell'apprendistato o ad un'agenzia di collocamento, nonché infine potrà consultare direttamente le aziende che assumono lavoratori attraverso questo canale e, qualora si svolga già una prestazione all'interno della stessa, proporre al medesimo datore di lavoro la possibilità di entrare in un programma di apprendistato, senza modificare il proprio contratto di lavoro.

Nella maggior parte dei casi, ad ogni modo, l'accesso a questa tipologia contrattuale avviene attraverso la stipula di un contratto di lavoro siglato tra l'azienda e l'apprendista e, le imprese che intendono procedere a tali assunzioni devono essere previamente accreditate per poter rilasciare le certificazioni professionali NVQs. Si tratta di un accreditamento particolare, di competenza delle società di certificazione (*awarding*



*bodies*), finalizzato ad autorizzare il trasferimento e la valutazione delle certificazioni NVQs da parte dell'azienda.

Premettendo che non sono richiesti requisiti di ingresso all'apprendistato, ma essi dipendono dalle specificità dei singoli programmi e delle progettazioni settoriali, spesso, accade che anche i centri deputati all'erogazione della formazione teorica, chiamati *training providers*, svolgano funzioni di incontro tra domanda e offerta di lavoro, tanto che si occupano di effettuare una valutazione delle attitudini generali dei candidati rispetto all'area di qualificazione prescelta, affinché accertino la propensione degli stessi ad una particolare professione.

Il contratto di lavoro stipulato tra il datore di lavoro e la nuova leva è simile a quello stipulato per qualsiasi prestatore di lavoro. Tanto è vero che, al suo interno, vengono specificati in modo dettagliato l'orario di lavoro, il livello retributivo, le ferie, la descrizione delle attività che dovranno essere svolte. L'apprendista, pertanto, gode dei medesimi diritti e doveri di qualsiasi altro lavoratore.

È opportuno sottolineare, tuttavia, che accanto al contratto citato, il datore di lavoro, l'apprendista e il centro di formazione locale firmano un ulteriore accordo (*Individual Learning Programme*), con cui definiscono la formazione da erogare al giovane.

Il rapporto di apprendistato non ha una durata prestabilita, ma dipende dal conseguimento del livello e dalla tipologia di qualificazione prevista dal programma. Infatti, in base alle caratteristiche personali ed al contesto aziendale, il tempo necessario al conseguimento della certificazione può variare. A titolo esemplificativo, la durata dell'*Apprenticeships* è di circa 15 mesi, mentre *l'Advanced Apprenticeships* dura almeno due anni.

I responsabili della definizione dei contenuti dei progetti-quadro di apprendistato (*framework*) sono i Consigli per le Competenze del Settore (*Sector Skills Councils - SSCs*) e gli Organismi per le Competenze del Settore (*Sector Skills Bodies - SSBs*), che sono organi bilaterali e rappresentano un ambito economico specifico.

La peculiarità è rappresentata dal fatto che nell'elaborazione dei progetti quadro di apprendistato, questi soggetti operano in stretta collaborazione con i membri del settore economico di riferimento, affinché siano individuati i bisogni effettivi di comparto e, fanno riferimento ai criteri stabiliti dalle autorità responsabili della definizione del

sistema di *standard* di certificazione (che sono differenti nelle diverse Nazioni del Regno Unito, ma operano anch'esse in *partnership*).

Le Società di certificazione (*awarding bodies*), inoltre sono chiamate a monitorare gli obiettivi prefissati e garantire il raggiungimento dei medesimi nonché il rilascio, nel contempo, della certificazione necessaria.

Responsabili, invece, dell'erogazione della formazione per gli apprendisti sono i *training providers*, ossia le agenzie formative riconosciute e accreditate, che di solito sono *colleges* o centri di formazione indipendenti, specializzati nell'erogazione della formazione per lo sviluppo di determinate competenze. In alcuni casi, sono addirittura le imprese stesse che possono svolgere il ruolo di agenzie formative ed erogare, per tale ragione, la formazione al proprio interno.

Proprio in tema di formazione, è opportuno segnalare che dal 2011 il numero di ore di formazione "guidata" che un apprendista deve ricevere non potrà essere inferiore a 280 ed il numero e la percentuale di ore annue di formazione *off the job* non potrà essere inferiore a 100 o al 30% del totale delle ore previste.

Il rapporto tra formazione *on e off-the-job* nei percorsi di apprendistato varia in base al progetto-quadro in cui si è inseriti e dipende dall'accordo siglato tra il datore di lavoro, l'apprendista e le autorità che gestiscono il programma a livello locale e le agenzie formative eventualmente responsabili dell'erogazione della formazione *off-the-job*.

Si possono, quindi, profilare situazioni nelle quali la formazione *off-the-job* è svolta lungo l'intero periodo di apprendistato, o in una sua parte, durante l'intera settimana con un'alternanza costante; ma si possono riscontrare anche situazioni in cui, il tipo di settore e di profilo, nonché le esigenze dell'agenzia formativa, impongono che l'erogazione dei contenuti teorico-professionali si concentrino in un periodo limitato (iniziale, *in itinere* o nella fase finale dell'apprendistato).

Gli enti di formazione, inoltre, sono deputati a ricevere i fondi erogati dal governo territoriale per il sostegno del programma di apprendistato attraverso le agenzie di finanziamento e, da queste ultime sono monitorati.

Non esistono, infatti, forme di sostegno diretto alle imprese per assumere in apprendistato, bensì viene erogato un contributo finanziario per la formazione *off-the-job*, che remunera le suddette agenzie.

Dunque, a differenza del modello tedesco e francese, l'apprendistato inglese non è da ritenersi una componente propria del sistema educativo, ma rappresenta un "programma" legato ad un sistema di certificazioni professionali, quale è quello delle NVQ – *National Vocational Qualifications*, istituito per far fronte alle esigenze di riconoscimento e di sviluppo della professionalità acquisita dagli adulti occupati durante lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Lo strumento dell'apprendistato è stato rilanciato nel Regno Unito solo negli ultimi vent'anni come "programma" inteso a qualificare la professionalità dei giovani lavoratori inglesi e solo più di recente, ha avuto inizio la fase di elaborazione di uno specifico riferimento giuridico formale, con cui si individuano gli elementi minimi da rispettare ma che conferma, tuttavia, la natura di canale per l'acquisizione di una certificazione professionale per i giovani lavoratori e la contiguità rispetto al sistema dell'istruzione.

L'alternanza formativa (*work-related learning*) diviene l'attività programmata più rilevante che utilizza il lavoro come contesto per l'apprendimento. Le attività svolte sono molteplici e permettono agli studenti di conoscere la pratica lavorativa, sperimentare l'ambiente di lavoro e acquisire competenze per la vita lavorativa.

Il contatto diretto con il mondo del lavoro è considerato un'opportunità unica e costituisce la parte essenziale dell'apprendimento relativo al lavoro.

## **10. I costi dell'apprendistato**

Come affermato in precedenza, il contributo finanziario che il governo eroga per l'apprendistato è diretto solo alle agenzie formative che si occupano del *training*. Non sono previste forme di contribuzione dirette all'impresa e l'ammontare della somma da erogare varia in ragione dall'età dei soggetti coinvolti, della certificazione da conseguire per il sistema economico locale e del settore di riferimento.

Qualora l'apprendista abbia un'età compresa tra 16 e 18 anni, infatti, l'impresa riceverà il 100% del costo della formazione, ma qualora abbia un'età compresa tra i 19 e i 24 anni riceverà fino al 50% del contributo e laddove, infine, abbia 25 anni o più potrà

ottenere solo una parte del finanziamento a seconda del settore e della zona in cui si opera.

I contributi in parola sono erogati dal Servizio Nazionale Apprendistato e sono versati direttamente all'organizzazione che sostiene l'apprendistato (in genere, un centro di formazione).

Le agenzie ricevono i finanziamenti per tutta la durata del percorso svolto dal giovane, ma saranno propriamente erogati solo quando questi inizierà a svolgere effettivamente la formazione. Dall'ammontare totale del finanziamento, tuttavia, rimane fuori circa il 25% poiché, per ragioni di garanzia si ritiene che tale percentuale debba essere erogata all'agenzia formativa solo al termine del periodo di apprendistato e sempre che si registri un successo formativo.

L'apprendista, al pari degli altri lavoratori, ha diritto ad una retribuzione che il datore di lavoro è tenuto a corrispondere. L'ammontare della remunerazione dipende dall'età dell'apprendista, dal settore in cui viene assunto e dalla dimensione dell'impresa. Per la prima volta, nel 2005 è stato fissato un salario minimo per gli apprendisti pari a 80 sterline a settimana, poi elevato a £ 95 per settimana.

Il *National Minimum Wage (NMW)* nel 2013 è stato, invece, fissato a 2,68 sterline ogni ora, per gli apprendisti tra i 16-18 anni di età o per quelli con 19 anni e più, ma solo durante il primo anno di apprendistato. Al raggiungimento dei 19 anni di età o al completamento del primo anno di contratto, un apprendista acquisisce il diritto al salario minimo nazionale riconosciuto ai giovani che hanno un'età compresa fra 18 e 21 anni (18-20 a partire da ottobre 2013) corrispondente, nel 2013, a £ 4.98 ogni ora, e da 21 anni in poi a £ 6,31 (grafico 5).

## Grafico 5

Year	21 and over	18 to 20	Under 18	Apprentice*
2013 (from 1 October)	£6.31	£5.03	£3.72	£2.68
<b>2012 (current rate)</b>	<b>£6.19</b>	<b>£4.98</b>	<b>£3.68</b>	<b>£2.65</b>
2011	£6.08	£4.98	£3.68	£2.60
2010	£5.93	£4.92	£3.64	£2.50

Fonte: *Governo UK*

\* percentuale riferita agli apprendisti minori di 19 anni, che rientrano nel loro primo anno.

È bene sottolineare, tuttavia, che nella realtà il salario di un apprendista è sempre superiore a quello minimo nazionale e raggiunge, generalmente, una retribuzione settimanale netta di 170 sterline.

Un'ulteriore questione che va evidenziata attiene la possibilità da parte degli apprendisti di ricevere premi di produttività, come previsti dalle imprese per i propri dipendenti. In linea teorica, in considerazione della posizione degli apprendisti, intesa come soggetti in fase di formazione e non forza lavoro, non dovrebbero ricevere premi inerenti la propria prestazione lavorativa. Tuttavia, in alcuni settori, si registra la ricezione di premi di rendimento da parte di molti apprendisti, al pari degli altri lavoratori.

Tale atteggiamento conferma, ancora una volta, la volontà di considerare l'apprendista al pari di un lavoratore e l'importanza che assume il lavoro nel percorso di un apprendista, inteso come reale contesto per l'apprendimento.

## 11. La contrattazione collettiva per i dipendenti degli studi professionali nel Regno Unito

Nel Regno Unito le professioni rappresentano un comparto fondamentale dell'economia. Il settore dei servizi professionali, nel corso degli anni, è cresciuto in maniera esponenziale in ragione della politica adottata dal governo, incline allo sviluppo

di un'economia così strutturata<sup>3</sup>. Gli ultimi dati risalenti al 2011, infatti, registrano un numero di lavoratori pari a 5 milioni che opera in regime di dipendenza nel comparto in analisi, tanto da annoverare il comparto dei servizi professionali il più grande datore di lavoro del Regno Unito.

La percentuale dei professionisti presente nel territorio è eterogeneamente ripartita tra le differenti professioni, sebbene la quota più alta è costituita dalle quelle mediche, ingegneristiche e legali.

Ciò detto, il Regno Unito si caratterizza per un sistema del tutto particolare e nettamente differente dalle altre realtà europee fino a questo momento analizzate.

Come in tutti i paesi di *common law*, infatti, non si fornisce alcuna definizione formale di “libera professione”, sebbene esistano diversi tentativi empirici di distinguere una professione dall'ambito generico delle occupazioni.

Nel Regno Unito svolgere una professione intellettuale non implica necessariamente esercitare un'attività indipendente: il *professional* può eseguire liberamente un'attività sia in forma autonoma che in forma dipendente (es. tramite società di persone o di capitali), senza alcuna preclusione. Ciò nonostante, anche in questa realtà, si è soliti distinguere tra professioni intellettuali (mediche, legali, contabili), il cui accesso è regolato da diversi tipi di fonti ed un campo più vasto di professioni.

Questo trova conferma in un recente rapporto *Oecd* sui servizi professionali, in cui il Regno Unito è stato classificato tra i paesi europei con le più basse restrizioni all'esercizio delle professioni (*Oecd*, 2000), in ragione di una cultura economica tendenzialmente orientata al libero mercato.

Quanto al sistema di rappresentanza, invece, è da sottolineare che il Regno Unito è connotato da una tradizione nettamente differente dagli altri paesi europei. Non si riscontra, infatti, alcuna distinzione tra ordini e associazioni professionali come esistente negli altri Stati, poiché gli unici soggetti a cui viene affidata la tutela dei liberi professionisti sono i *professional bodies o pb* (detti anche *councils, associations, royal societies, institutes*) che svolgono, nel contempo, funzione di ordine e di associazione professionale.

---

<sup>3</sup> *British professions today: the state of the sector*, Spada, 2009

Il mercato della rappresentanza è tendenzialmente libero, in quanto per ogni professione esistono più ordini/associazioni professionali e i *pb* possono essere *chartered* o *non chartered*, vale a dire che possono o meno avere il riconoscimento di una *Royal Charter*<sup>4</sup> (rappresenta una concessione speciale riconosciuta solo alle professioni più affermate) che attribuisce parziali diritti di autoregolazione all'associazione e dunque, un particolare *status* a coloro che divengono membri della professione *chartered*. A titolo esemplificativo, fanno parte di questo gruppo il *barrister*, *l'accountant* e il *registered auditor* (l'avvocato, il commercialista, il revisore contabile). Questo riconoscimento permette all'associazione di esercitare un controllo sulle modalità di accesso alla professione e sull'esercizio della medesima. I *pb* nascono specificamente per l'autoregolazione ed il supporto di una professione specifica: possiedono albi a cui i professionisti si iscrivono, fissano i criteri di accesso, definiscono la deontologia, l'aggiornamento e, in alcuni casi, rilasciano il certificato legale per esercitare la professione. Si stima che nel Regno Unito esistano fino a 400 *professional bodies* (in Francia gli ordini sono solo 34).

Si tratta, dunque, di una realtà in cui specifiche istituzioni come ordini e associazioni professionali operano inizialmente sul mercato riuscendo, via via, ad ottenere dallo stato il monopolio dell'attività. Questi contesti si contrappongono, evidentemente, al modello continentale caratterizzato, invece, da una predominante regolazione statale.

È opportuno sottolineare, tuttavia, che questo modello anglosassone autoregolatorio è in parte in declino, poiché gli interventi governativi di deregolazione che si sono registrati nel corso degli ultimi anni hanno eroso i monopoli delle vecchie professioni a cui si è aggiunta la nascita di molte nuove professioni che non sono riuscite ad ottenere una delega di regolazione analoga a quella delle libere professioni tradizionali. Si tratta di professioni legate al diffondersi di nuove tecnologie dell'informazione, nonché alle richieste di servizi personali più efficaci, provenienti dai cittadini.

I *pb* non hanno funzione di rappresentanza datoriale, nel senso che non operano come associazioni di categoria e non firmano contratti collettivi, ma svolgono una specifica attività di *lobby* nei confronti dei soggetti pubblici; ne deriva, dunque, che per un

---

<sup>4</sup> La *Charter* è una delega per l'autoregolazione e fornisce riconoscimento di *preminence, stability e permanence*. La *Royal Charter* rappresenta una delle due fonti principali di regolazione delle professioni a cui si affianca la legge (*act of parliament o statute*).

professionista inglese la vera ragione sottesa all'adesione ad un'associazione è quella di aumentare la propria reputazione sul mercato.

Gli unici casi in cui i *pb* costituiscono anche *unions* (sindacati) si riscontrano nelle professioni mediche e paramediche (fisioterapisti, infermieri, ...) e nelle professioni della scuola (docenti, capi d'istituto, ecc.), quindi laddove le professioni vedano coinvolti dipendenti pubblici.

La sindacalizzazione nel Regno Unito, in realtà, è precipitata nel corso del Governo *Thatcher* e, attualmente, i contratti nazionali di settore sono pochissimi (quasi solo nel pubblico), mentre la contrattazione interconfederale è del tutto inesistente. La contrattazione collettiva si limita ad accordi aziendali o locali, sebbene anch'essi non siano molto diffusi: si calcola che solo il 20% dei lavoratori del settore privato (contro circa il 70% di quello pubblico) siano coperti da contrattazione collettiva.

Nel tempo, in realtà, si è affermato il ruolo di indirizzo dello stato, attraverso l'introduzione di normative di base che, tuttavia, non hanno carattere vincolante, ma rappresentano schemi di riferimento generale per stipulare contratti individuali. Dunque, i rapporti di lavoro sono regolamentati essenzialmente dalla normativa statale e dalla disciplina individuale delle singole parti.

È rilevante sottolineare che a partire dagli anni ottanta, il governo inglese ha anche tentato di ridurre il numero dei *pb* presenti nella stessa categoria professionale, obbligandoli a riunirsi sotto un'unica organizzazione di livello superiore. Questo è quanto è accaduto sia nel caso delle professioni ingegneristiche (40 associazioni sono state riunite in un'unica associazione *l'EcuK Engineering Council of UK* che dal 1981 ha ottenuto una *royal charter*), quanto in quelle di psicoterapia e contabili, a loro volta rappresentate da un'unica grande associazione di livello superiore ma "orizzontale" (*United Kingdom Interprofessional Group*), che riunisce professioni diverse, con la finalità di rappresentare il comparto delle professioni nell'intero mercato del lavoro. Anche in questo caso, tuttavia, si tratta di un organismo che non svolge funzione sindacale datoriale e negoziale, bensì opera come rappresentante delle professioni presso il governo, regolando le professioni, la formazione continua e la deontologia professionale.

Alla luce di ciò, dunque, si rileva che il sistema di relazioni sindacali inglese, al pari di quello tedesco, è fortemente decentralizzato e si fonda su un'ampia elasticità, poiché



anche laddove vengano siglati, gli accordi nazionali si limitano a definire i principi generali a cui deve ispirarsi la contrattazione individuale ed aziendale, a cui in sostanza viene affidata la regolamentazione specifica dei rapporti di lavoro, nonché la definizione di un *welfare* negoziale in grado di offrire molteplici tutele ai soggetti rappresentati.

La contrattazione di secondo livello, dunque, svolge, principalmente, la funzione di applicare, gestire e rendere esigibile quanto stabilito dal contratto collettivo nazionale di lavoro con la finalità di sostenere le realtà produttive, l'occupazione e la competitività nel mercato.



## CAPITOLO TERZO

### L'APPRENDISTATO NEL CONTRATTO PER I DIPENDENTI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

*Sommario:* **1.** Disciplina generale: il rinvio alla contrattazione interconfederale o nazionale – **2.** Obbligo formativo – **3.** Piano Formativo Individuale (PFI) e ruolo degli enti bilaterali - **4.** *Standard* professionali e formativi- **5.** Disposizioni sanzionatorie - **6.** Previdenza, assistenza e incentivi- **7.** La novità del contratto: l'apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche e per altre esperienze professionali - **8.** Inquadramento giuridico del rapporto di praticantato - **8.1.** Distinzione dal modello ordinario del lavoro gratuito - **8.2.** Distinzione dal lavoro autonomo - **8.3.** Distinzione dal modello ordinario di lavoro subordinato - **8.4.** Distinzione dalle collaborazioni coordinate e continuative, dal lavoro a progetto e dal lavoro occasionale - **9.** Recenti interventi normativi - **10.** Praticantato e apprendistato: nuova occasione, vantaggi e possibili sperimentazioni - **11.** Le prassi avviate dai grandi studi professionali - **12.** Gli ostacoli che si frappongono all'adozione di una nuova disciplina - **13.** Possibili scenari futuri.

Con l'entrata in vigore del Testo Unico sull'apprendistato (Decreto Legislativo n. 167/2011), le modifiche apportate dalla Legge n. 92/2012, le innovazioni introdotte dal Decreto-legge n. 76/2013 (*Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti*), convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013, seguite infine da quelle della Legge n. 128/2013 (*recante misure urgenti in materia di istruzione, università e ricerca*), può ormai dirsi che la disciplina in materia di apprendistato abbia raggiunto una collocazione giuridica dai contorni ben definiti.

Peraltro, durante questo periodo, sono stati forniti alcuni chiarimenti da parte del Ministero del lavoro che consentono di ricorrere con maggior certezza all'istituto. I punti sui quali occorre soffermarsi e cercare di individuare percorsi giuridicamente corretti riguardano, infatti, le indicazioni fornite dalla contrattazione collettiva e le correlazioni esistenti tra quest'ultima e la disciplina legale.

Alla contrattazione collettiva è, specificamente, affidato, oggi più di ieri, il compito di indicare come e nel rispetto di quali condizioni sia possibile instaurare un rapporto di apprendistato, in particolare quello professionalizzato.

Il presente capitolo, quindi, non può prescindere dalla disciplina contenuta nel contratto nazionale degli *Studi professionali* del 29 novembre 2011 (d'ora in poi CCNL), che ha fatto da apripista rispetto agli altri contratti, recependo per primo la disciplina dell'apprendistato così come disciplinata dal Testo Unico del 2011.

Acquisire la regolamentazione dell'apprendistato all'interno del CCNL ha costituito, infatti, un passo importante per il settore, pur senza rappresentare una soluzione definitiva, quanto piuttosto la fase iniziale di sperimentazione di prassi positive all'interno del comparto in analisi.

Lo strumento dell'apprendistato costituisce la tipologia contrattuale privilegiata di avvicinamento dei giovani al mondo del lavoro e, le ragioni poste a fondamento di tale affermazione attengono, in primo luogo, la possibilità concessa alle nuove leve di continuare un percorso di formazione che, alternata al lavoro, permette di ottenere maggiore specializzazione, oltre ad offrire l'opportunità di approcciarsi in maniera reale, all'attività da svolgere in futuro.

## **1. Disciplina generale: il rinvio alla contrattazione interconfederale o nazionale**

Il Testo Unico sull'apprendistato rimette la disciplina del contratto ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel rispetto di alcuni principi.

In relazione ai più importanti di essi occorre dunque verificare cosa stabilisce il CCNL, evidenziando come i datori di lavoro devono operare, sia ai fini della stipula del contratto, sia ai fini della gestione del rapporto di lavoro.

La struttura dell'apprendistato come disciplinato nel CCNL, in particolare, è fondata sulla distinzione in quattro tipologie:

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;

- apprendistato di alta formazione e ricerca;
- apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche e per altre esperienze professionali

*Forma scritta*

Il contratto di apprendistato deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere il patto di prova e il relativo Piano Formativo Individuale (PFI). Quest'ultimo può essere allegato anche a parte, considerato che il Legislatore ne consente la definizione entro 30 giorni dalla stipula dell'accordo. Sul punto il CCNL raccomanda, tuttavia, di verificare che la normativa regionale di riferimento non ponga limiti al riguardo (v. art. 27).

Le indicazioni relative alla durata del periodo di prova, alla retribuzione, alla durata delle ferie ed all'orario di lavoro possono essere sostituite mediante un semplice rinvio al CCNL.

Ad ogni modo è possibile rifarsi al *fac-simile* allegato allo stesso CCNL e di seguito riportato.

**Contratto di apprendistato (*fac-simile*)**

Tra la sig.ra/il sig....., nato/a il..... a ....., titolare dello studio/rappresentante legale della ditta ..... con sede.....  
a.....via.....attività ..... aziendale.....codice fiscale.....  
Area professionale: economico-amministrativa [ ] giuridica [ ] medico-sanitaria e odontoiatrica [ ] altre attività professionali intellettuali [ ] (barrare la casella corrispondente)  
-come datore di lavoro-  
e la sig.ra/il sig..... nato/a il..... a....., residente a.....  
via..... codice fiscale.....

Titolo di studio:  
(es. diploma di scuola media, diploma di scuola o istituto professionale, diploma di scuola superiore, diploma di laurea, ecc.)  
.....  
.....

Crediti formativi:  
(es. 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 e 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 d apprendistato è ridotta:

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

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 infortunio, malattia maternità e paternità, aspettative per motivi familiari o personale 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'apprendistato è sita in.....via.....

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 euro .....(per 14 mensilità).

8. Per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro 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;
- 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 .....

### *Periodo di prova*

La durata massima del periodo di prova per tutte le tipologie di apprendistato è determinata dalle parti contrattuali, in ragione della durata del contratto, del profilo professionale e del livello di inquadramento finale.

In ogni caso non può eccedere i 60 giorni di lavoro effettivo per i lavoratori che saranno inquadrati ai livelli IV e IV/S al termine del periodo di apprendistato e di 90 giorni di lavoro effettivo per i restanti livelli e qualifiche, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso, con la corresponsione di tutti gli istituti contrattuali, compreso il trattamento di fine rapporto, in base ai criteri di maturazione previsti dal CCNL.

Al termine del periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva, qualora il datore di lavoro non provveda ad effettuare alcuna comunicazione contraria all'apprendista.

### *Durata minima della formazione*

La Legge n. 92/2012 ha introdotto un obbligo di durata minima della formazione in apprendistato pari a 6 mesi, fatta salva la formazione legata all'apprendistato professionalizzante da svolgersi “*in cicli stagionali*” di cui all'art. 4, comma 5, del D. Lgs. n. 167/2011.

La novità, tuttavia, per ora, non sembra incidere nel CCNL in esame, perché al suo interno è stata già prevista una durata minima di 30 mesi. Ciò non esclude, tuttavia, la rivisitazione della disciplina contrattuale, in vista del prossimo rinnovo contrattuale.

### *Divieto di cottimo e percentualizzazione della retribuzione*

In osservanza del Decreto Legislativo n. 167/2011 il CCNL ribadisce il divieto di retribuzione a cottimo dell'apprendista e fissa, per tutte le tipologie di apprendistato, la percentualizzazione della retribuzione rispetto ai parametri retributivi previsti dallo stesso CCNL al Titolo XXX, art. 122 (riportati in allegato al presente lavoro), tenuto conto del monte ore formativo e dell'anzianità di servizio. Il CCNL sceglie dunque il sistema della "gradualità retributiva", ammesso dal Legislatore in alternativa a quello del sottoinquadramento.

Sul punto è opportuno evidenziare che la posizione dei sindacati, in sede di trattativa, non era unanime. La Filcams-Cgil, infatti, contrariamente a quanto sostenuto dalla Uiltucs e dalla Fisascat-Cisl e ancor prima dalla stessa Confprofessioni, si dimostrava assolutamente contraria alla scelta di percentualizzare la retribuzione dell'apprendista, poiché considerata meno vantaggiosa per il neo-assunto. Piuttosto, il sindacato prediligeva la forma del sottoinquadramento.

Laddove, infatti, si fosse optato per questa seconda soluzione, ne sarebbe derivata una condizione migliorativa in termini economici per la giovane leva.

Semplificando, se il lavoratore veniva assunto ed inquadrato al 5° livello, con raggiungimento del 3°, al termine del percorso di apprendistato, per il primo anno, avrebbe ricevuto una retribuzione pari a 1.225,93 €. Diversamente, allo stato attuale, con la percentualizzazione, per il primo anno, è destinato a ricevere solo una somma pari a 986,209 €.

Si tratta di una differenza di non poco conto, una perdita di ben 300 € mensili, che rappresentano un *quantum* consistente per un giovane che si approccia, in via iniziale, a svolgere una data mansione lavorativa.

La Fisascat-Cisl e la Uiltucs, invece, in quella sede, ritenevano appropriata la scelta adottata, la cui *ratio* trova fondamento nella mancata professionalità dell'apprendista chiamato a svolgere la specifica mansione per cui è stato assunto. Diversamente dal lavoratore che già è addetto a quella prestazione, infatti, la nuova leva si accinge ad imparare il mestiere e, pertanto, non potrà ricevere una retribuzione pari al lavoratore qualificato.



A ciò si aggiunge l'ulteriore convinzione che, questa scelta rappresenti il giusto compromesso tra l'apprendista e il datore di lavoro: il giovane in possesso di un titolo di studio, da un lato, ha, in questo modo, la possibilità di realizzare un passaggio fluido dalla teoria alla pratica che avverrà in maniera graduale e che si rispecchierà in una inevitabile gradualità anche a livello retributivo. Dall'altro lato, invece, il datore di lavoro, sarà maggiormente incentivato ad assumere un apprendista, con la consapevolezza di dovere erogare una retribuzione inferiore rispetto al lavoratore che svolge una mansione di pari grado, sebbene destinata ad aumentare nel tempo.

La tabella che segue indica la percentualizzazione come disciplinata nel CCNL

	<b>Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale</b>	<b>Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere</b>	<b>Apprendistato di alta formazione e ricerca</b>	
Per i primi 12 mesi	45%	70%	40%	La percentuale è calcolata sulla retribuzione tabellare del corrispondente livello di inquadramento
Per i mesi successivi e fino a 24 mesi	55%	85%	50%	
Per i mesi successivi	65%	93%	60%	

### *Tutor*

Anche in relazione alla presenza del *tutor* il CCNL ne indica l'obbligatorietà.

Il *tutor*, infatti, deve essere individuato all'avvio dell'attività formativa ed ha il compito di seguire l'attuazione del programma formativo oggetto del contratto di apprendistato.

Il nominativo del *tutor* deve essere indicato nel contratto, fermo restando che potrà ricoprire tale ruolo sia il titolare dello studio professionale, sia 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 PFI e che possiede competenze adeguate, nonché un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato.

Con specifico riferimento al contratto di apprendistato professionalizzante, inoltre, il CCNL stabilisce che, laddove il *tutor* dell'apprendista sia il professionista, questo sia già in possesso delle necessarie competenze professionali, poiché soggetto abilitato per legge all'esercizio di una professione ed obbligato alla formazione professionale continua. Si tratta, in sostanza, della previsione di una vera e propria presunzione assoluta che trova fondamento nelle competenze esistenti in capo ai soggetti richiamati.

Il CCNL stabilisce che il nominativo del tutor deve essere indicato nel contratto ma anche che lo stesso deve essere individuato all'avvio dell'attività formativa, la quale ha tuttavia inizio successivamente alla stipula del contratto. **Le disposizioni contrattuali sembrerebbero pertanto ammettere che, una volta stipulato il contratto, si possa individuare un soggetto diverso da quello inizialmente indicato.** In tal caso è opportuno sempre introdurre le eventuali modifiche – da comunicare all'apprendista – utilizzando la forma scritta in quanto il *tutor* è responsabile dell'attuazione del Programma Formativo Individuale (PFI).

Alla fine di ogni anno di apprendistato è previsto un colloquio tra il *tutor* e l'apprendista per verificare l'attuazione del PFI, lo sviluppo delle capacità professionali e personali del lavoratore, le difficoltà eventualmente incontrate nell'esecuzione del contratto di apprendistato, eventuali miglioramenti da adottarsi nel restante periodo di apprendistato e così via.

Sebbene alcune Regioni abbiano disciplinato la figura del *tutor* (ad es. Basilicata e Valle d'Aosta) si ritiene che sia sufficiente rispettare le disposizioni del CCNL ai fini della regolarità del rapporto. Ciò almeno per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante, rispetto al quale l'intervento regolatorio delle Regioni è assolutamente residuale.

#### *Attribuzione della qualifica professionale*

Nel declinare la disciplina contenuta nel Decreto Legislativo n. 167/2011, il CCNL stabilisce che al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro certificherà e comunicherà all'apprendista l'avvenuta formazione ed attribuirà la qualifica professionale all'interessato.

In tema di certificazione delle competenze va ricordato che, ai sensi dell'art. 4, comma 65 e 66, della Legge n. 92/2012:

- *“la certificazione delle competenze acquisite nei contesti formali, non formali ed informali è un atto pubblico finalizzato a garantire la trasparenza e il riconoscimento degli apprendimenti, in coerenza con gli indirizzi fissati dall’Unione europea. La certificazione conduce al rilascio di un certificato, un diploma o un titolo che documenta formalmente l’accertamento e la convalida effettuati da un ente pubblico o da un soggetto accreditato o autorizzato. Le procedure di certificazione sono ispirate a criteri di semplificazione, tracciabilità e accessibilità della documentazione e dei servizi (...);*

- *“per competenza certificabile (...) si intende un insieme strutturato di conoscenze e di abilità, acquisite nei contesti di [formazione formale, non formale e informale] e riconoscibili anche come crediti formativi, previa apposita procedura di validazione nel caso degli apprendimenti non formali e informali (...).*

### *Registrazione della formazione*

Il Legislatore richiede la registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino.

Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. i), del Decreto Legislativo n. 276/2003, il libretto formativo del cittadino è il *“libretto personale del lavoratore (...) in cui vengono registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato, la formazione in contratto di inserimento, la formazione specialistica e la formazione continua svolta durante l’arco della vita lavorativa ed effettuata da soggetti accreditati dalle Regioni, nonché le competenze acquisite in modo non formale e informale secondo gli indirizzi della Unione europea in materia di apprendimento permanente, purché riconosciute e certificate”*.

Secondo le disposizioni contenute nella LEGGE n. 92/2012 si intende:

- per apprendimento formale quello che si attua nel sistema di istruzione e formazione e nelle università e istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, e che si conclude con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica o diploma professionale, conseguiti anche in apprendistato a norma del D. Lgs. n. 167/2011 o di una certificazione riconosciuta;

- per apprendimento non formale quello caratterizzato da una scelta intenzionale della persona, che si realizza al di fuori dei sistemi sopra indicati, in ogni organismo che persegue scopi educativi e formativi, anche del volontariato, del servizio civile nazionale e del privato sociale e nelle imprese;

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

Il 14 luglio 2005 la Conferenza unificata Stato-Regioni ha dato il parere favorevole all'attivazione della sperimentazione del libretto formativo e con D.M. 10 ottobre 2005 (in G.U. 3 novembre 2005, n. 256) ne è stato approvato il modello. In esso sono indicati i percorsi formativi svolti con contratto di apprendistato, le esperienze formative comunque acquisite, i crediti maturati, il titolo di studio e la carriera professionale della persona alla quale il libretto è rilasciato.

Nonostante ciò, in molte Regioni, il libretto non è stato introdotto e pertanto il CCNL stabilisce che la registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, possa avvenire a cura del datore di lavoro anche attraverso supporti informatici tracciabili e fogli firma.

Inoltre, in assenza del libretto formativo del cittadino, la certificazione sulla formazione svolta varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.

In ogni caso, il CCNL dispone che il datore di lavoro debba conservare, per le verifiche da parte degli organi di controllo, tutta la documentazione (in particolare quella delle ore di formazione), a dimostrazione dell'avvenuta formazione dell'apprendista (iscrizione o attestazioni per la partecipazione a corsi esterni, documenti contabili, fogli presenza e documentazione per la formazione interna ecc.).

#### *Prolungamento del periodo di apprendistato*

Ulteriore aspetto fondamentale su cui può intervenire la contrattazione collettiva riguarda 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”*.

Sul punto il CCNL precisa che il prolungamento del periodo di apprendistato potrà avvenire per:

- malattia;
- infortunio;
- maternità e paternità;
- aspettative per motivi familiari o personali documentati.

Il prolungamento, così come vuole il Legislatore, potrà avvenire nel caso in cui tali eventi abbiano una durata *“superiore a 30 giorni di calendario”* e, in assenza di

specificazioni, si ritiene possibile comprendere nel calcolo anche una sommatoria di eventi diversi.

È importante evidenziare, così come richiede il CCNL, che il prolungamento dovrà essere comunicato per iscritto all'apprendista con indicazione del nuovo termine del periodo formativo. In mancanza di tale adempimento, infatti, l'apprendista potrebbe legittimamente ritenere ultimata la formazione alla data inizialmente stabilita con conseguente stabilizzazione del rapporto.

In materia è opportuno, infatti, richiamare la sentenza della Cassazione n. 20357 del 28 settembre 2010 con la quale la Suprema Corte ha stabilito che “*se, a causa di una sospensione prolungata del lavoro si ritiene di dover detrarre il relativo periodo dal termine fissato con il contratto, ciò deve essere fatto in modo chiaro e con piena consapevolezza per le parti*” e quindi “*il datore di lavoro che, a causa di un’assenza del lavoratore ritenga di detrarre il relativo periodo dall’apprendistato, spostando la scadenza convenuta ad altra data, ha l’obbligo di comunicare al lavoratore, prima della scadenza, lo spostamento del termine finale, spiegando le ragioni e indicando la nuova scadenza o il periodo che deve essere detratto*”, senza limitarsi a “*far decorrere il termine concordato, per poi comunicare a posteriori che ha ritenuto di non considerare un dato periodo*”. In tal caso, infatti, l'apprendista acquisterebbe comunque il diritto al mantenimento in servizio e il periodo di apprendistato sarebbe considerato utile ai fini dell’anzianità di servizio del lavoratore.

### *Limiti numerici*

La Legge n. 92/2012 prevede che, con riferimento alle assunzioni decorrenti 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 di lavoro ai sensi dell’art. 20 del Decreto Legislativo n. 276/2003, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro.

Tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità.

È, in ogni caso, esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.

Inoltre, il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

### *Oneri di stabilizzazione*

L'assunzione di apprendisti è subordinata ad alcune condizioni introdotte dalla contrattazione collettiva e, più recentemente, dalla Legge n. 92/2012.

Anzitutto il CCNL – declinando il principio del Decreto Legislativo n. 167/2011 che introduce la *“possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio (...) al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato”* – ha previsto che per l'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 50% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti; a tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o giustificato motivo e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Tale disposizione non trova applicazione quando, nei 18 mesi precedenti all'assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto o qualora il datore di lavoro abbia alle proprie dipendenze un numero di lavoratori dipendenti non superiore a 3. Inoltre, questa disciplina trova applicazione solo per l'apprendistato professionalizzante.

Secondo la Legge n. 92/2012, che ha introdotto il nuovo art. 2, comma 3 *bis*, del Decreto Legislativo n. 167/2011 invece, con esclusivo riferimento ai datori di lavoro che occupano almeno 10 dipendenti, *“l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro”*. Per i primi 36 mesi dall'entrata in vigore della L. n. 92/2012 tale percentuale è tuttavia fissata al 30%; mentre la percentuale del 50% sarà verificata in relazione alle assunzioni effettuate a decorrere dal 18 luglio 2015 prendendo in considerazione le stabilizzazioni effettuate nei 36 mesi precedenti (circolare Ministero del Lavoro n. 18/2012).

Il Legislatore dispone, inoltre, che dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa e che non sia rispettata la predetta 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 pregressi.

Il Ministero del lavoro, con circ. n. 18/2012, ha dunque chiarito che:

- il datore di lavoro che ha stabilizzato, nei 36 mesi precedenti, 4 apprendisti su 8: nessuna limitazione ad assumere nuovi apprendisti se non quella prevista dall'art. 2, comma 3, del D. Lgs. n. 167/2011;
- il datore di lavoro che ha stabilizzato, nei 36 mesi precedenti, 2 apprendisti su 8: possibilità di assumere 3 apprendisti (quelli già confermati più uno, fermo restando il rispetto dei limiti di cui all'art. 2, comma 3, del D. Lgs. n. 167/2011);
- il datore di lavoro che non ha stabilizzato, nei 36 mesi precedenti, nessun apprendista: possibilità di assumere un solo apprendista (fermo restando il rispetto dei limiti di cui all'art. 2, comma 3, del D. Lgs. n. 167/2011).

Sulla base di queste disposizioni è opportuno, pertanto, chiarire il rapporto tra limiti previsti dalla contrattazione collettiva e quelli previsti dal Legislatore. Proprio su tale aspetto è dunque intervenuto il Ministero disponendo quanto segue:

- **per i datori con meno di 10 dipendenti** (che nel caso dei liberi professionisti rappresentano la maggioranza) andrà rispettata esclusivamente la clausola di stabilizzazione prevista dal CCNL;
- **per i datori di lavoro con almeno 10 dipendenti** andrà invece rispettata esclusivamente la clausola di stabilizzazione legale.

Dunque, ciò che accomuna le discipline in esame (contrattuale e legale) è la percentuale di conferma, fissata in entrambi i casi al 50%, mentre le differenzia il periodo durante il quale deve essere verificata (18 mesi secondo il CCNL, 36 mesi secondo la clausola legale).

In tutti i casi, il superamento dei limiti comporterà la “trasformazione” del rapporto in un normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione.

### *Apprendistato part-time*

Le disposizioni previgenti già ammettevano la possibilità di assumere un apprendista in apprendistato *part-time*.

Con la circolare 26 agosto 1986 n. 102/86, in riferimento al “vecchio” apprendistato, il Ministero del lavoro si era già espresso, all'atto della prima introduzione del lavoro a tempo parziale nel nostro ordinamento giuridico, per la piena compatibilità del contratto di apprendistato con una organizzazione del tempo di lavoro in regime di *part-time*, affidando tuttavia agli Uffici periferici ministeriali una valutazione caso per caso. Tale orientamento è stato ribadito con circ. n. 46/2001, in cui è stato evidenziato che gli Uffici devono valutare “*le caratteristiche e finalità proprie dei predetti istituti (...) se la durata della prestazione lavorativa sia tale da consentire, rispettivamente il conseguimento della qualifica professionale di cui si tratta e il soddisfacimento dell'esigenza formativa*”. Sulla compatibilità dei due istituti il Ministero si è espresso anche con circ. n. 9/2004 e con risposta ad interpello del 13

dicembre 2006 prot. n. 7209. In essa il Ministero ribadisce che non esiste alcun *minimum* di orario da osservarsi nella stipula del contratto di apprendistato ma che, in ogni caso, è necessario che **la riduzione oraria non sia di ostacolo al raggiungimento delle finalità formative**.

Il CCNL sul punto stabilisce chiaramente che è possibile stipulare un contratto di apprendistato a tempo parziale sempre che la percentuale di part-time non sia inferiore al 60% e che le ore di formazione previste non siano diminuite.

Si ritiene, tuttavia, che qualora sia violata la clausola contrattuale, si potrebbero determinare effetti trasformativi solo laddove, a seguito di un accertamento ispettivo, siano state verificate incolmabili carenze formative.

### *Recesso*

Un altro importante principio che è opportuno segnalare concerne il divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, nonché la possibilità per le parti medesime di recedere con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi dell'art. 2118 c.c., sottolineando che durante detto periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

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

In sostanza, dunque, durante la formazione, il recesso (sia da parte datoriale che del lavoratore) è consentito solo in forza di una giusta causa o di un giustificato motivo; mentre al termine della formazione si apre la possibilità che lascia entrambe le parti libere di scegliere se continuare il rapporto quale “normale” rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Per usufruire di tale opzione il Legislatore chiarisce, però, che occorre seguire le procedure indicate dall'art. 2118 c.c., vale a dire è opportuno comunicare il preavviso, da trasmettere per iscritto a mezzo di lettera raccomandata A/R con ricevuta di ritorno o consegna a mano con ricevuta, come disposto dal CCNL.

È da sottolineare che, su richiesta del lavoratore dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Laddove, invece, il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto



prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Ai sensi dell'art. 128 CCNL, in caso di mancato preavviso, la parte inadempiente dovrà corrispondere all'altra una indennità equivalente all'importo della retribuzione globale di fatto corrispondente al periodo di preavviso comprensiva dei ratei di tredicesima mensilità e quattordicesima mensilità. Considerato inoltre che, secondo quanto previsto dal Legislatore, *“nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato”* è possibile ritenere che tale indennità sia da commisurarsi alla retribuzione già prevista per l'apprendista.

I termini di preavviso, intesi in giorni di calendario, in caso di licenziamento sono i seguenti:

<b>Livelli</b>	<b>Giorni di preavviso</b>
Quadri	90
I	90
II	60
III Super	30
III	30
IV Super	20
IV	20
V	15

I termini di preavviso, intesi in giorni di calendario, in caso di dimissioni sono i seguenti:

<b>Livelli</b>	<b>Giorni di preavviso</b>
Quadri	75
I	75
II	60
III Super	28
III	28
IV Super	15
IV	15
V	10

Da ultimo, ma non per ordine di importanza, va ricordato che a decorrere dal 1° gennaio 2013 è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 41% del trattamento mensile iniziale di Aspi per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni, per le interruzioni dei rapporti di apprendistato diverse dalle dimissioni o dal recesso del

lavoratore, ivi incluso il recesso del datore di lavoro al termine del periodo di apprendistato (art. 2, commi 31 e 32, LEGGE n. 92/2012).

## **2. Obbligo formativo**

L'aspetto fondamentale di ogni contratto di apprendistato è, senza dubbio, la formazione, rispetto alla quale la contrattazione collettiva svolge un ruolo di primissimo piano. Ciò vale in particolare per l'apprendistato professionalizzante che, dagli ultimi dati a disposizione<sup>5</sup>, costituisce la tipologia contrattuale più utilizzata. Infatti, laddove alla contrattazione collettiva il Legislatore assegni ampie competenze – così come avviene proprio nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante – è la stessa contrattazione a stabilire anzitutto cosa è formazione e quali siano le modalità con cui la stessa va effettuata.

### *Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale*

La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale è rimessa alle Regioni ed alle Province autonome di Trento e Bolzano, 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.

Tale regolamentazione deve inoltre rispettare i seguenti criteri e principi direttivi:

- definizione della qualifica o diploma professionale ai sensi del D. Lgs. n. 226/2005;
- previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale e secondo *standard* minimi formativi definiti ai sensi del D. Lgs. n. 226/2005;
- rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle

---

<sup>5</sup> Dati Ca. di. prof. 2012-2013: impiegati apprendisti assunti e cessati

modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli *standard* generali fissati dalle Regioni.

L'art. 9 comma 3 del Decreto Legge n.76/2013 (convertito in Legge n. 99/2013) ha inserito all'articolo 3 del Decreto Legislativo n.167/2011 un nuovo comma (2 *bis*), con cui ha disposto la possibilità di trasformazione del contratto, successivamente al conseguimento della qualifica o diploma professionale ai sensi del Decreto Legislativo n.226/2005, in apprendistato professionalizzante (o contratto di mestiere), allo scopo di conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali. Nel caso in cui, tale trasformazione verrà effettuata, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non potrà, ad ogni modo, eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.

Premesso che, come noto, il CCNL è stato siglato in una fase antecedente al nuovo periodo di riforma legislativa, le parti, al fine di potenziare l'utilizzo della fattispecie in analisi, avevano già demandato alla contrattazione nazionale o di secondo livello la sottoscrizione di accordi volti a rendere operativa la tipologia contrattuale in oggetto, nonché la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale e/o presso lo studio professionale. L'erogazione della formazione dovrà comunque avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo.

In data 15 marzo 2012, in sede di Conferenza permanente Stato-Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano, è stato siglato l'accordo che consente alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano di adottare la regolamentazione dei profili formativi per tale tipologia di apprendistato. Tuttavia, ad oggi, non sono molte le Regioni che vi hanno provveduto (a titolo esemplificativo si veda Basilicata, protocollo di intesa 15 maggio 2012; Lombardia, accordo tra Regione e parti sociali del settore artigiano del 9 maggio 2012; Veneto, accordo tra Regione e parti sociali 23 aprile 2012; Abruzzo, delibera di Giunta n. 235 del 16 aprile 2012; Campania, delibera di Giunta n. 158 del 28 marzo 2012).

È opportuno evidenziare che, nel momento in cui le parti firmatarie del CCNL, in sede di trattativa sindacale, hanno regolamentato questa tipologia di apprendistato, si sono poste l'obiettivo di dare un segnale di cambiamento per il settore, in ragione delle

potenzialità che possiede questo canale di accesso al lavoro. La manifestazione di apertura ad eventuali sperimentazioni da avviare con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali o le singole regioni, così come palesata nel CCNL, rappresenta, in questo senso, la conferma della totale disponibilità ad avviare buone pratiche, così da dare impulso ad un utilizzo crescente ed effettivo di questa prima tipologia.

La scelta, pertanto, di rinviare anche alla contrattazione di secondo livello la sottoscrizione di accordi specifici, trova fondamento proprio nella opportunità di adottare una disciplina specifica quanto più vicina alle esigenze del territorio.

I dati a disposizione, tuttavia, palesano un mancato utilizzo nel settore analizzato, vuoi per la fascia di età di giovani coinvolta (15-25 anni), vuoi per la diffidenza dei datori di lavoro di investire in un canale di accesso al lavoro, che rappresenta un costo economico oneroso, rapportato ad altre forme di impiego molto più “convenienti” e meno impegnative come, a titolo esemplificativo, i tirocini.

#### *Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere*

Nel contratto di mestiere la formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità dello studio professionale, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, con l’offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata all’acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali, tenuto conto dell’età, del titolo di studio e delle competenze dell’apprendista.

In tema di formazione per l’apprendistato professionalizzante il CCNL detta una disciplina dettagliata all’art. 29.

In particolare, secondo il CCNL, la durata della medesima è definita in relazione alla qualifica professionale ed al livello d’inquadramento previsto dallo stesso CCNL (si veda la tabella allegata al presente lavoro).

Significativa al riguardo è la scelta di non ammettere per le qualifiche del V livello questa tipologia di apprendistato. La *ratio* sottesa a tale decisione, in realtà, è quella di impartire una mansione specifica all’apprendista, mettendolo in condizione di acquisire una capacità professionale che, al momento dell’assunzione, non possiede. Si tratta, nella sostanza, di recepire contenuti professionali specifici che, qualora non dovessero essere presenti (come nel caso del V livello del CCNL di riferimento), implicherebbero

un uso distorto dello strumento, finalizzato ad un mero abbattimento del costo del lavoro.

In altri termini, i soggetti assunti al V livello svolgono mansioni per le quali non è necessaria un'attività di affiancamento, poiché chiamati ad acquisire una competenza professionale di basso profilo. Si tratta, infatti, di lavoratori addetti alle pulizie o all'archivio e dunque, soggetti ai quali, una volta che la mansione da svolgere è stata spiegata, non hanno bisogno di essere assunti con un contratto di apprendistato della durata di tre anni, per imparare a svolgere la mansione richiesta.

Sul punto, è significativo segnalare che nessuna delle parti firmatarie del CCNL, in sede di trattativa sindacale, si è mostrata contraria alla soluzione adottata, piuttosto si è registrato un atteggiamento di unanime approvazione.

Quadri, livello I e II	30 mesi
Livello III super e III	36 mesi
Livello IV super e IV	36 mesi

Quanto alla durata minima del periodo formativo per il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere essa viene fissata in 30 mesi e la durata massima in 36 mesi.

L'erogazione della formazione, sia trasversale di base che professionalizzante, inoltre, dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative oltre ad essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo medesimo.

Per garantire un'ideale formazione teorico-pratica dell'apprendista, vengono indicate nella tabella di cui all'allegato B al CCNL le ore di formazione minime che dovranno essere erogate, ferma restando la possibilità di anticipare in tutto o in parte l'attività formativa prevista per le annualità successive alla prima. Solo le ore di formazione trasversale non potranno essere anticipate o posticipate, fatto salvo quanto previsto dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano.

<b>Profilo professionale</b>	<b>Durata periodo formativo</b>	<b>Ore di formazione trasversale</b>	<b>Ore di formazione professionale</b>	<b>Totale formazione nel primo anno</b>	<b>Ore complessive di formazione</b>
Quadri, Livello I e Livello II	30 mesi	40	260	120 (di cui 40 di formazione trasversale e 80 di formazione professionale)	300
Livello III super e Livello III	36 mesi	60	300		360
Livello IV super e livello IV	36 mesi	60	300		360

Va ricordato, tuttavia, che qualora la Regione intervenga in materia di formazione di base e trasversale, le ore di formazione previste si sostituiscono integralmente a quelle indicate dal CCNL. In tal caso, considerato che il contratto prevede un numero complessivo di ore di formazione da erogare all'apprendista, nel caso in cui quelle di base e trasversale previste dalla Regione siano superiori a quelle previste dal CCNL, si avrà una corrispondente diminuzione delle ore di formazione professionalizzante.

Le ore di formazione di base e trasversale e quelle professionalizzanti sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Con riferimento ai contenuti della formazione professionalizzante, la stessa dovrà garantire:

- la conoscenza dei servizi e delle attività di consulenza dello studio professionale e/o dell'impresa di servizi;
- la 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;
- la conoscenza e l'utilizzabilità delle tecniche e dei metodi di lavoro dello studio professionale e/o della società di servizi;

- la conoscenza e l'utilizzabilità degli strumenti e delle tecnologie di lavoro (ad es. il software, le attrezzature e i diversi strumenti di lavoro, le nuove tecnologie di telecomunicazione ecc.);
- le conoscenze specifiche di eventuali seconde o terze lingue che sono richieste nel contesto e nell'attività dello studio professionale;
- la conoscenza e l'utilizzo delle misure di sicurezza individuali e di tutela ambientale specifiche del settore (art. 29).

Quanto alle modalità di erogazione della formazione, il CCNL stabilisce che la formazione – sia a carattere trasversale di base che a carattere professionalizzante – può essere svolta:

- in aula;
- in modalità *e-learning*: in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtuale e con strumenti di teleaffiancamento o video-comunicazione da remoto.

Il CCNL lascia comunque intendere che, materialmente, la formazione può essere svolta nello studio professionale e/o presso imprese di servizi. Si specifica infatti che *“l'attività formativa, svolta all'interno dello studio professionale e/o imprese di servizi, dovrà comunque garantire l'erogazione della formazione ed avere risorse umane idonee per poter trasferire le conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in ambienti e strutture idonee a tale scopo, anche per quanto riguarda le attrezzature tecniche”*. Ciò che dunque conta è che il personale sia *“idoneo”* (*“risorse umane idonee per poter trasferire le conoscenze e competenze richieste dal piano formativo”*), così come l'ambiente e gli strumenti (*“assicurandone lo svolgimento in ambienti e strutture idonee a tale scopo, anche per quanto riguarda le attrezzature tecniche”*).

Per tutte le tipologie di apprendistato, lo studio professionale e/o l'impresa di servizi, oltre al *tutor*, potranno dunque avvalersi per l'erogazione della formazione, trasversale di base o professionalizzante, di strutture esterne accreditate per la formazione continua, secondo la normativa regionale vigente, presso la Regione o Provincia autonoma in cui si svolge l'attività formativa, oppure di strutture riconosciute da parte dell'ente bilaterale E.Bi.Pro. o da Fondoprofessioni.

È opportuno considerare, tuttavia, che in sede di prossimo rinnovo contrattuale, le parti dovranno tener conto delle ulteriori innovazioni apportate con la Legge n. 99/2013, di conversione del Decreto Legge n. 76/2013, proprio in merito all'apprendistato professionalizzante.

Nello specifico, la disposizione citata ha introdotto alcune semplificazioni, derogatorie del Testo Unico, a cui ha fatto seguito la circolare esplicativa del Ministero del lavoro, n. 35/2013.

Il nuovo *diktat* interviene in materia di piano formativo individuale, registrazione della formazione e formazione nel caso di imprese multilocalizzate, disponendo che:

- a) il piano formativo individuale di cui all'art. 2, comma 1, lettera a) del Decreto Legislativo n. 167/2011 sia obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche;
- b) la registrazione della formazione e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita sia effettuata in un documento avente i contenuti minimi del modello di libretto formativo del cittadino di cui al D.M. 10 ottobre 2005;
- c) in caso di imprese multi localizzate, la formazione avvenga nel rispetto della disciplina della Regione ove l'impresa ha la propria sede legale.

Queste semplificazioni dovevano essere accolte in apposite linee guida che la Conferenza Stato-Regioni avrebbe dovuto adottare entro il 30 settembre 2013, tuttavia, i termini sono decorsi inutilmente e la Conferenza non si è riunita. Ad oggi, infatti, esiste solo una proposta di Linee guida, approvata dalle Regioni (con voto contrario della sola regione Puglia) lo scorso 17 ottobre 2013 ed in discussione al Governo.

In particolare, le nuove linee guida evidenziano il fatto che l'offerta formativa pubblica debba essere finanziata nei limiti delle risorse disponibili e della copertura finanziaria, oltre a doversi considerare obbligatoria esclusivamente nella misura in cui venga disciplinata come tale nell'ambito della regolamentazione regionale, anche tramite specifici accordi, ed essere effettivamente disponibile per la struttura e per l'apprendista, ovvero, laddove, in via sussidiaria, venga definita obbligatoria dalla contrattazione collettiva che ne potrà prevedere tanto la durata, quanto i contenuti e la modalità di realizzazione.

Inoltre, le Regioni con riferimento alla durata complessiva della formazione pubblica, prevedono una modulazione dettagliata in base all'esperienza scolastica del giovane:



-120 ore per gli apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di I grado;

-80 ore per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di II grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;

-40 ore, per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo almeno equivalente.

Ciò che ne deriva, dunque, è che ad oggi, quanto disposto dalla Legge n. 99/2013 avrà applicazione diretta ferma restando *“la possibilità di una diversa disciplina in seguito all’adozione delle richiamate linee guida ovvero in seguito all’adozione di disposizioni di specie da parte delle singole regioni”*.

*Apprendistato di alta formazione e ricerca*

Secondo l’art. 5 del Decreto Legislativo n. 167/2011 la regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca, per l’acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, 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;
- 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.

Tuttavia, il dettato normativo prevede che, in assenza di regolamentazioni regionali, l’attivazione dell’apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca.

Secondo il CCNL la durata della formazione e il percorso formativo dell’apprendista sono definiti in relazione a quello 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.

Alla stessa stregua dell'apprendistato professionalizzante, anche quello di alta formazione e di ricerca non viene ammesso per le qualifiche del livello III, IV, IV/S e V. La scelta di questa esclusione trova il suo fondamento nella professionalità dei contenuti che devono essere recepiti dal giovane con l'attivazione di questo percorso. Attraverso questo canale, infatti, il lavoratore acquisirà competenze altamente qualificanti, diverse dunque, dai contenuti professionali previsti per i soggetti assunti nei livelli di inquadramento su citati. Essi sono da considerarsi di medio livello e dunque, tali da non giustificare un'assunzione con apprendistato di alta formazione.

A questo aspetto si aggiunge il dato non meno rilevante, secondo il quale le parti, in sede di trattativa sindacale, costruivano la tipologia di contratto in questione, con l'intenzione di renderla operativa per i soggetti da inquadrare al livello di "quadro". In altri termini, l'obiettivo era quello di collocare a questo livello il giovane laureato che svolge un periodo di praticantato, in ragione della professionalità e delle competenze che andrà ad acquisire; riservando, dunque, agli altri soggetti la stipula dell'apprendistato professionalizzante.

Quanto alle modalità di erogazione della formazione, le stesse dovranno essere coerenti rispetto alle finalità formative e dovranno permettere l'efficacia dell'intervento formativo. 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 e saranno inseriti nel Piano Formativo Individuale.

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.

### *Cumulo periodi formativi*

In relazione alla durata della formazione va affrontata la problematica del cumulo dei periodi di apprendistato. In via generale il CCNL (art. 27, lett. A) stabilisce che i periodi di apprendistato svolti in precedenza presso altri datori di lavoro per lo stesso profilo professionale *“saranno computati ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente CCNL purché l’addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l’altro, una interruzione superiore a 12 mesi”*.

Con specifico riferimento all’apprendistato professionalizzante il CCNL stabilisce inoltre che le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso strutture di formazione accreditate, si cumulano ai fini dell’assolvimento degli obblighi formativi *“nella misura in cui sono inerenti al nuovo contratto di apprendistato e al profilo professionale”*.

### **3. Piano Formativo Individuale (PFI) e ruolo degli enti bilaterali**

La formazione deve essere “programmata”, perlomeno nei suoi contenuti. È per questo che il c.d. Piano Formativo Individuale (PFI) costituisce parte integrante del contratto.

L’art. 27 lett. E del CCNL stabilisce che i contenuti del PFI sono di base e trasversale e professionalizzante.

Fermo restando quanto detto in relazione a ciascuna tipologia di apprendistato e quanto eventualmente previsto dalle Regioni e Province autonome, il CCNL indica le materie oggetto di formazione di base e trasversale:

- 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.

Resta inteso che, qualora la formazione trasversale non sia erogata dalla Regione, sarà comunque obbligo del datore di lavoro indicarne nel PFI i contenuti, pur senza l'onere di effettuarla.

Il CCNL aiuta in ogni caso nella elaborazione del Piano Formativo Individuale (PFI) allegando il relativo modello, di seguito riportato, i cui contenuti *standard* dovranno possibilmente rimanere inalterati senza integrazioni.

**PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE PER L'APPRENDISTA (fac-simile)**  
**Piano formativo individuale allegato al contratto di apprendistato del**

**1) Datore di lavoro**

.....  
Via.....n..... (.....)  
Codice fiscale e partita IVA  
.....  
Tel. ....  
e-mail: .....  
Titolare/legale rappresentante: .....

**2) Apprendista:**

Nome..... Cognome.....  
Codice fiscale .....  
Cittadinanza.....  
Nato a .....il.....  
Residente a ..... Via.....n.....  
Provincia.....  
Tel.....  
E-mail.....

Informazioni e dati relativi sulle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio, diplomi e/o eventuali attestazioni sui percorsi formativi (anche se ancora in corso):.....

Esperienze lavorative:  
.....

Periodi di apprendistato già svolti:  
.....

Formazione extra scolastica (inclusa quella svolta in apprendistato):.....

Dati contrattuali e normativi

Data di inizio del rapporto di apprendistato:.....

Qualifica/standard professionale/titolo/diploma/dottorato di ricerca da conseguire.....

Durata del periodo di apprendistato.....

Categoria/livello di inquadramento:.....

### 3) Tutor

Nominativo del tutor aziendale sig./sig.ra:

.....

Data e luogo di nascita:

.....

Inquadramento/livello e funzione all'interno dello studio/impresa di servizi:

.....

Esperienze (es. anni di attività, diplomi, altri incarichi, ecc):

.....

### 4) Formazione (teorica e pratica)

4.1.) Formazione nell'apprendistato per la qualifica e 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 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 di casi di "Best practice"	.....
<input type="checkbox"/> "Action learning"	.....
<input type="checkbox"/> Affiancamento	.....
	.....
	.....

4.2) Formazione nell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Formazione trasversale	Ore	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 della normativa regionale:.....	.....	.....
Totale	.....	.....

<b>Formazione professionalizzante e di mestiere</b>	<b>Ore</b>	<b>Primo anno</b>
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 (es. software, le attrezzature e i diversi strumenti di lavoro, le nuove tecnologie di telecomunicazione etc.)	.....	.....
conoscenze specifiche di eventuali seconde o terze lingue che sono richieste nel contesto e nell'attività dello studio professionale	.....	.....
conoscenza e utilizzo delle misure di sicurezza individuali e di tutela ambientale specifiche del settore.	.....	.....

Modalità per l'erogazione della formazione

<b>Formazione interna</b> (barrare le caselle corrispondenti)	<b>Formazione esterna</b> (indicare l'istituzione che eroga 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 di casi di "Best practice" <input type="checkbox"/> "Action learning" <input type="checkbox"/> Affiancamento	..... ..... ..... ..... ..... .....

**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.

<b>Titolo, dottorato di ricerca, diploma professionale</b> (indicare)	<b>Monte ore formativo</b>	
	<b>Esterno</b>	<b>Interno</b>
.....	.....	.....

<b>Formazione interna</b> (barrare le caselle corrispondenti)	<b>Formazione esterna</b> (indicare l'istituzione che eroga 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 di casi di "Best practice" <input type="checkbox"/> "Action learning" <input type="checkbox"/> Affiancamento	..... ..... ..... ..... ..... ..... .....
.....li..... ..... Il datore di lavoro ..... L'apprendista .....	

In materia di PFI è opportuno soffermarsi anche sul ruolo degli enti bilaterali sottolineando che, secondo l'art. 5 del CCNL, l'ente bilaterale *“costituisce lo Strumento/Struttura al quale le parti intendono assegnare ruoli, compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi qualitativi che, in coerenza con gli indirizzi/obiettivi richiamati in premessa al presente CCNL, è rivolto a tutti gli addetti del Settore (Titolari e Lavoratori) che operano nelle Attività Professionali”*.

All'ente è peraltro attribuito il compito di attivare *“specifiche convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale, apprendistato e tirocini formativi e di orientamento anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, locali, europee e internazionali, nonché con università e con altri organismi orientati ai medesimi scopi”*.

Quanto all'obbligo o meno di sottoporre il PFI alle valutazioni dell'ente bilaterale va poi ricordato che il Ministero del lavoro, con risposta ad interpello n. 16/2012, ha chiarito che tale passaggio, pur non essendo obbligatorio ai fini della stipulazione del contratto di apprendistato, rappresenta un elemento di assoluto rilievo per avere certezza in ordine alla coerenza del Piano elaborato.

Il Ministero evidenzia che l'art. 2 del D. Lgs. n. 167/2011, rispetto alla disciplina previgente, contiene una importante affermazione con riguardo al ruolo fondamentale che riveste la contrattazione collettiva nella disciplina dell'istituto. Tale ruolo deve però essere necessariamente declinato in riferimento ai principi

contenuti nello stesso art. 2; principi funzionali ad introdurre una disciplina uniforme per tutte le tipologie di apprendistato rispetto alle quali, peraltro, sussistono ambiti regolatori costituzionalmente diversificati tra Stato e Regioni. Nell'ambito dell'art. 2, il riferimento agli enti bilaterali è legato alla definizione del Piano Formativo Individuale (PFI) che può avvenire anche sulla base di *“di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali”*, con ciò evidenziando un ruolo comunque eventuale degli stessi enti e non già necessario ai fini della valida stipulazione del contratto in generale, tenuto conto proprio delle implicazioni che ciò avrebbe come limite alla *“discrezionalità”* del Legislatore regionale nel disciplinare quei profili formativi dell'apprendistato che rientrano nella sua competenza esclusiva.

Spiega il Ministero che anche per quanto attiene all'art. 4 del D. Lgs. n. 167/2011 – che disciplina il contratto di apprendistato professionalizzante e rispetto al quale la contrattazione collettiva assume un ruolo assolutamente predominante e dove il Legislatore avrebbe ben potuto assegnare una delega piena alla stessa contrattazione collettiva in relazione ai profili formativi (come del resto è avvenuto nell'ambito dell'art. 3 per le Regioni in relazione all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale) – non è dato rintracciare un esplicito riferimento ad un ruolo *“autorizzativo”* degli enti bilaterali, limitandosi la previsione normativa ad assegnare agli accordi interconfederali o ai contratti collettivi (di qualsiasi livello) il compito di definire i soli aspetti riferiti alla *“(…) durata e modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali o specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale”*.

In sintesi, pertanto, indipendentemente dalla previsione normativa, secondo il Ministero non può negarsi che la contrattazione collettiva può legittimamente assegnare un ruolo fondamentale agli enti bilaterali, ruolo del tutto legittimo e non in conflitto con i principi normativi ma che tuttavia non può configurarsi come condicio sine qua non di carattere generale per una valida stipulazione del contratto di apprendistato. Pertanto, almeno con riferimento ai datori di lavoro non iscritti alle organizzazioni stipulanti il contratto collettivo, non vi è un obbligo di sottoporre il PFI all'ente bilaterale di riferimento salvo, per i contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, ove tale passaggio sia previsto dalla legislazione regionale. Rimarrebbe in ogni caso escluso l'obbligo di iscriversi all'ente bilaterale per ottenere il parere di conformità.

Il Ministero del lavoro, dunque, sottolinea che, a prescindere dall'obbligo giuridico, una forma di controllo sui profili formativi del contratto da parte dell'ente bilaterale simboleggia comunque una valida opportunità e una garanzia circa la corretta declinazione del PFI. Infatti, proprio perché *“Individuale”*, il Piano Formativo non potrà non adeguarsi alle specificità del contesto organizzativo aziendale e, eventualmente, anche al bagaglio culturale e professionale del lavoratore e, pertanto, il coinvolgimento dell'ente può costituire un elemento significativo anche in relazione al giudizio che il personale ispettivo dovrà effettuare in ordine al corretto adempimento dell'obbligo formativo.

Il Ministero raccomanda, infatti, al personale ispettivo di concentrare prioritariamente l'attenzione proprio per i contratti di apprendistato e di PFI che non sono stati sottoposti alle valutazioni dell'ente bilaterale di riferimento.

Sotto un altro profilo è stato inoltre specificato che, per quanto attiene al *“merito”* del controllo da parte dell'ente bilaterale, lo stesso ha ad oggetto la *“congruità”* del PFI e



non già la verifica degli altri presupposti normativi e contrattuali legittimanti l'instaurazione e lo svolgimento del rapporto (ad es. limiti numerici o c.d. clausole di stabilizzazione). Pertanto, pur potendo l'ente rappresentare all'istante una eventuale assenza dei presupposti di valida costituzione del rapporto, la conseguente sanzionabilità delle eventuali mancanze è demandata esclusivamente al personale ispettivo ovvero alle iniziative del lavoratore in sede contenziosa.

#### **4. *Standard* professionali e formativi**

Il Decreto Legislativo n. 167/2011 prevede che entro 12 mesi dalla sua entrata in vigore (pertanto entro il 25 ottobre 2012) il Ministero del lavoro, di concerto con il Ministero dell'istruzione e previa intesa con le Regioni e le Province autonome definisca gli *standard* formativi per la verifica dei percorsi formativi in apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e in apprendistato di alta formazione. Il 19 aprile 2012, in Conferenza Stato-Regioni, infatti, si provvedeva a definire un sistema nazionale di certificazione delle competenze.

Ai fini della verifica dei percorsi formativi in apprendistato professionalizzante e in apprendistato di ricerca gli *standard* professionali di riferimento sono invece definiti nei contratti collettivi nazionali di categoria o, in mancanza, attraverso intese specifiche da sottoscrivere a livello nazionale o interconfederale anche in corso della vigenza contrattuale.

L'art. 32 del CCNL stabilisce che gli *standard* professionali per l'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato di ricerca sono quelli di cui all'art. 72 dello stesso CCNL nel quale si prevede l'inquadramento dei lavoratori in una classificazione articolata su 5 aree (area economica/amministrativa; area giuridica; area tecnica; area medico-sanitaria ed odontoiatrica; altre attività professionali intellettuali) e su 8 livelli classificatori e retributivi, ivi compresa la categoria "Quadri". Per ciascuno di essi il CCNL fornisce sia una declaratoria che tipizza con precisione la tipologia di mansioni svolte dal lavoratore in rapporto al suo livello formativo, sia un elenco, non tassativo né esaustivo, di esemplificazioni dei profili professionali rientranti in quel livello.

Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali acquisite secondo le diverse tipologie di apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali, il Legislatore prevede di istituire il Ministero del lavoro il repertorio delle professioni, predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro e in coerenza con quanto previsto nelle premesse dalla intesa tra Governo, Regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010, da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i rappresentanti della Conferenza Stato-Regioni. Nelle more della definizione del repertorio delle professioni si fa riferimento ai sistemi di standard regionali esistenti.

## **5. Disposizioni sanzionatorie**

In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità formative, così come previsto nella pregressa disciplina di cui al Decreto Legislativo n. 276/2003, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione.

Al riguardo il Ministero del lavoro evidenzia dunque il duplice requisito che il Legislatore stabilisce ai fini della sanzionabilità della condotta:

- l'esclusiva responsabilità del datore di lavoro;
- il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi (cfr. Ministero del Lavoro circolare n. 29/2011).

Secondo quanto chiarito dunque dal Ministero del lavoro, pertanto:

- in caso di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale la responsabilità del datore di lavoro si potrà configurare nell'ipotesi in cui lo stesso non consentirà al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni all'azienda previsti dalla regolamentazione regionale e/o non effettuerà quella parte di formazione interna eventualmente prevista dalla stessa regolamentazione regionale con riferimento all'offerta formativa pubblica;
- in caso di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere la responsabilità del datore di lavoro si potrà configurare nell'ipotesi in cui lo stesso non consentirà al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni all'azienda finalizzati alla acquisizione di competenze di base e trasversali e/o non effettuerà la formazione interna che, secondo il D.Lgs. n. 167/2011, è svolta sotto la responsabilità dell'azienda;
- in caso di apprendistato di alta formazione e di apprendistato di ricerca la responsabilità del datore di lavoro si potrà configurare nell'ipotesi in cui lo stesso non consentirà al lavoratore di seguire i percorsi formativi anche esterni all'azienda previsti dalla regolamentazione regionale. Una maggiore responsabilizzazione del datore di lavoro si avrà laddove l'alto apprendistato sia attivato, in assenza di

regolamentazioni regionali, sulla base di apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca; in questi casi il Ministero infatti evidenzia che l'attività formativa, così come in parte avviene per l'apprendistato professionalizzante o di mestiere, è svolta sotto la responsabilità dell'azienda.

Il Decreto Legislativo n. 167/2011 stabilisce inoltre che, qualora a seguito di attività di vigilanza sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione emerga un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel PFI, il personale ispettivo del Ministero del lavoro adotterà un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'art. 14 del Decreto Legislativo n. 124/2004, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere

Tale procedura consentirà, pertanto, prima di procedere all'irrogazione di eventuali sanzioni, una regolarizzazione della posizione dell'apprendista. Nel caso in cui il periodo di formazione previsto per il contratto di apprendistato volga al termine e non vi sia un tempo "congruo" per il recupero del debito formativo, il personale ispettivo non potrà invece adottare il provvedimento di disposizione, ma dovrà applicare, sussistendone tutti i requisiti, il citato differenziale contributivo maggiorato del 100% (ML circ. n. 29/2011).

In caso di inottemperanza alla disposizione trova applicazione la previsione sanzionatoria di cui all'art. 11, comma 1, del D.P.R. n. 520/1955, secondo la quale le inosservanze delle disposizioni legittimamente impartite dagli ispettori nell'esercizio delle loro funzioni sono punite con la sanzione amministrativa da euro 515 ad euro 2.580.

Qualora la mancata formazione sia dovuta esclusivamente alla mancanza dei canali di formazione pubblica, la disposizione non potrà essere adottata e il personale ispettivo si limiterà a rilevare la carenza formativa, senza predisporre altro provvedimento se non la verbalizzazione conseguente all'ispezione, congiuntamente ad una informativa sintetica rivolta all'apprendista.

Secondo il Ministero del lavoro, a titolo esemplificativo, nei confronti di un datore di lavoro che il primo anno di attivazione di un contratto di apprendistato abbia effettuato solo parte della formazione cui era tenuto, pur non potendo immediatamente applicare la sanzione prevista in caso di mancata formazione, il personale ispettivo potrà impartire una disposizione volta ad obbligare il datore di lavoro a "riprogrammare", senza modificarne i contenuti sostanziali, il PFI, in modo da realizzare, entro un "congruo" termine, un numero di ore di formazione tale da poter rispettare già dall'anno successivo quanto previsto dal PFI. Sarà così possibile obbligare il datore di lavoro a svolgere, l'anno seguente, un numero di ore di formazione maggiore rispetto a quelle inizialmente previste.

### *Altre fattispecie sanzionatorie*

Il Decreto Legislativo n. 167/2011 ha poi introdotto alcune ipotesi sanzionatorie amministrative del tutto nuove.

Più in particolare, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro per ogni violazione delle disposizioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'art. 2, comma 1, lett. a), b), c) e d) ossia:

- a) forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale;
- b) divieto di retribuzione a cottimo;
- c) sottoinquadramento o percentualizzazione della retribuzione;
- d) presenza di un tutore o referente aziendale.

In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria varia da 300 a 1.500 euro; a tal fine il Ministero rinvia all'art. 8bis della Legge n. 689/1981, secondo il quale si ha reiterazione quando, nei 5 anni successivi alla commissione di una violazione amministrativa, accertata con ordinanza-ingiunzione, lo stesso soggetto commette un'altra violazione, non necessariamente con riguardo alla violazione della stessa lettera dell'art. 2, comma 1, del D. Lgs. n. 167/2011 e anche in relazione a diversi lavoratori (Ministero del Lavoro circ. n. 29/2011).

Alla contestazione delle sanzioni amministrative provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza applicando la c.d. diffida obbligatoria (art. 13, D. Lgs. n. 124/2004). Autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'art. 17 della LEGGE n. 689/1981 è la Direzione del lavoro territorialmente competente.

## **6. Previdenza, assistenza e incentivi**

Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme:

- assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- assicurazione contro le malattie;
- assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;

- maternità;
- assegno familiare;
- assicurazione sociale per l'impiego (c.d. Aspi) in relazione alla quale, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Resta fermo che con riferimento a tale contribuzione non opera lo sgravio contributivo del 100% di cui all'articolo 22, comma 1, della Legge n. 183/2011 (v. infra).

In via generale la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani è pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (art. 1, comma 773, Legge n. 296/2006).

Sono tuttavia previste delle riduzioni per i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9. In tali casi, l'aliquota complessiva a carico dei datori di lavoro, è pari:

- all'1,50% per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto (riduzione di 8,5 punti percentuali);
- al 3%, per i periodi contributivi maturati nel secondo anno di contratto (riduzione di 7 punti percentuali).

Per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al secondo, la contribuzione è dovuta nella misura del 10%.

La contribuzione a carico degli apprendisti è, invece, pari al 5,84%.

Quale ulteriore incentivo, va ricordato che l'art. 22 della Legge n. 183/2011 ha previsto – a decorrere dal 1° gennaio 2012, per i contratti di apprendistato stipulati successivamente alla medesima data ed entro il 31 dicembre 2016 – per i datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9, uno sgravio contributivo del 100% con riferimento alla contribuzione dovuta, per i periodi contributivi maturati nei primi 3 anni di contratto, restando fermo il livello di aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.

Ai fini delle riduzioni contributive indicate, il momento da prendere in considerazione per la determinazione del requisito occupazionale (fino a 9 addetti), è quello di costituzione dei singoli rapporti di apprendistato. Nel calcolo dei dipendenti, devono essere compresi i lavoratori di qualunque qualifica. Vanno invece esclusi:

- gli apprendisti;
- eventuali CFL ex D. Lgs. n. 251/2004 ancora in essere dopo la riforma operata dal D. Lgs. n. 276/2003;
- i lavoratori assunti con contratto di inserimento/reinserimento ex D. Lgs. n. 276/2003;
- i lavoratori assunti con contratto di reinserimento ex art. 20, Legge n. 223/1991;
- i lavoratori somministrati, con riguardo all'organico dell'utilizzatore.

I lavoratori assenti, ancorché non retribuiti (es. per servizio militare, e/o gravidanza), sono esclusi dal computo solamente se, in sostituzione, sono stati assunti altri lavoratori, poiché in tal caso devono essere computati i sostituti.

I dipendenti *part-time* si computano (sommando i singoli orari individuali) in proporzione all'orario svolto in rapporto al tempo pieno; i lavoratori intermittenti sono considerati in base alla rispettiva normativa di riferimento. Per la determinazione della media annua, i dipendenti a tempo determinato con periodi inferiori all'anno e gli stagionali devono essere valutati in base alla percentuale di attività svolta (INPS circ. n. 22/2007).

Va inoltre ricordato che, ai sensi dell'art. 7 del Decreto Legislativo n. 167/2011, i benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione, con esclusione dei lavoratori in mobilità assunti tramite apprendistato.

In relazione a quanto sopra l'INPS ha precisato che:

- gli eventi sospensivi del rapporto di lavoro (ad es. il servizio militare) sospendono anche il decorso del termine di 12 mesi durante i quali è previsto tale beneficio;
- i benefici si applicano anche ai casi in cui il rapporto di apprendistato si trasformi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato e parziale indipendentemente dalla circostanza che gli apprendisti prima della attribuzione della qualifica abbiano svolto o meno lavoro a tempo parziale;
- non sussiste incompatibilità tra il riconoscimento dei benefici contributivi in questione ed il rispetto del minimale orario da attribuire ai lavoratori *part-time*;
- in caso di aziende che rientrano nel campo di applicazione della CIG straordinaria, il relativo contributo si aggiunge alla quota a carico dell'apprendista.

Il beneficio contributivo spetta anche nell'ipotesi in cui la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di apprendistato avvenga anticipatamente rispetto al termine previsto nel contratto. In tal caso i 12 mesi di agevolazione decorrono dal momento della trasformazione del rapporto (ML nota n. 3883/2006 e circ. n. 27/2008). Gli stessi benefici non sembrano invece potersi riconoscere qualora il datore di lavoro modifichi le mansioni dell'apprendista subito dopo la trasformazione del rapporto (Cass. sent. n. 15055/2010).

Sotto il profilo assistenziale va invece ricordato che, sino a tutto il 2012 ed in subordine ad un intervento integrativo da parte degli enti bilaterali pari ad almeno il 20% dell'indennità, nelle ipotesi di sospensione per crisi aziendali od occupazionali o in caso di licenziamento, veniva riconosciuta in favore degli apprendisti un'indennità pari a quella ordinaria di disoccupazione con requisiti normali. Tale indennità riguarda solo i lavoratori assunti come apprendisti alla data del 29 novembre 2008 e con almeno 3 mesi di servizio presso l'azienda interessata dal trattamento, per la durata massima di 90

giorni nell'intero periodo di vigenza del contratto (art. 19, comma 1, lett. c), del D.L. n. 185/2008 e art. 6, comma 1, lett. a), Decreto Legge n. 216/2011). Nel caso in cui manchi l'intervento integrativo dell'ente bilaterale, l'apprendista licenziato poteva accedere al trattamento di mobilità in deroga in presenza di anzianità aziendale di almeno 12 mesi, di cui almeno 6 di lavoro effettivamente prestato (v. anche INPS mess. n. 16238/2010). Più recentemente, inoltre, il Ministero del lavoro ha chiarito che in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo è sempre possibile l'iscrizione dell'apprendista nelle liste di mobilità (ML interpello n. 25/2012).

### **7. La novità del contratto: l'apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche e per altre esperienze professionali**

Il nuovo Testo Unico sull'apprendistato segna un coraggioso punto di svolta nella materia del praticantato, laddove prevede, all'art. 5, decreto legislativo n. 167/2011, la possibilità per i giovani di svolgere il praticantato attraverso un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Cogliendo a pieno la portata rivoluzionaria della disposizione, infatti, il CCNL ha immediatamente recepito la disciplina ed ha inserito la quarta tipologia di apprendistato, vale a dire quella per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche e per altre esperienze professionali.

In questa disposizione, tuttavia, le parti oltre a fornire una definizione di praticantato tramite apprendistato (*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*) e specificare la funzione assolta dal medesimo (*il periodo di praticantato ai fini dell'accesso alle professioni ordinistiche ha la funzione di consentire al praticante l'acquisizione di conoscenze culturali e professionali, nonché di apprendere i fondamenti pratici e deontologici della professione, e ciò non solo al fine di prepararsi adeguatamente per l'esame di abilitazione, ma anche per garantire comunque la piena e corretta preparazione professionale e deontologica dell'aspirante professionista anche attraverso un'attività lavorativa all'interno dello studio*

*professionale*), convengono di riunirsi entro i tre mesi successivi alla sottoscrizione dell'accordo per disciplinare in modo compiuto l'istituto.

È facile comprendere che alla base di tale scelta vi sia stata la volontà di intervenire sulla materia e dare un forte segnale di cambiamento all'interno del settore, oltre a palesare la piena disponibilità ad operare in un campo ancora del tutto inesplorato, per avviare esperienze positive, finalizzate a favorire tanto i lavoratori, quanto i datori di lavoro.

Più in particolare, le parti hanno immediatamente compreso l'opportunità di recepire una disposizione di questa portata che comporterebbe, inevitabilmente, un vero e proprio cambio di rotta per i giovani che accedono al mondo delle professioni.

Lo strumento, infatti, ha il pregio di mettere in dialogo le università – o gli istituti formativi – da una parte e gli Ordini e gli studi professionali dall'altra, al fine di consentire l'attuazione dei moderni percorsi di alternanza scuola-lavoro, anticipare l'ingresso dei giovani nel mercato e risolvere il preoccupante fenomeno del disallineamento tra domanda ed offerta, ossia tra i profili che le università formano – non richiesti e non assorbibili dal mercato – e quelli che invece possono accedervi senza limitazioni.

Tuttavia, non sono poche le difficoltà che si pongono per disciplinare questa materia.

## **8. Inquadramento giuridico del rapporto di praticantato**

All'interno del nostro ordinamento non esiste né una definizione giuridica, né una disciplina generale che regoli il praticantato, poiché esso è preso in considerazione solo da specifiche disposizioni dettate per alcune professioni.

Nell'uso comune, con il termine praticantato si fa solitamente riferimento al periodo di pratica presso lo studio di un professionista, che è diretto a consentire l'acquisizione dei fondamenti teorici, pratici e deontologici della professione, ed è normalmente richiesto quale requisito per l'ammissione all'esame di abilitazione all'esercizio della professione stessa.

Il praticantato, dunque, ha contenuto e finalità peculiari che hanno reso assai complesso l'inquadramento giuridico, specie per quel che attiene i rapporti tra praticante e professionista.



Tuttavia, un contributo importante alla sua ricostruzione giuridica può essere ricavato dall'esame attento degli orientamenti della giurisprudenza, dai quali è possibile desumere quali siano i caratteri essenziali e distintivi, anche in relazione, di volta in volta, ai diversi modelli contrattuali con essi contigui e/o confondibili.

### **8.1. Distinzione dal modello ordinario del lavoro gratuito**

Gli elementi che hanno portato la giurisprudenza ad escludere il carattere della gratuità nella prestazione resa dal praticante sono molto chiari.

Secondo i giudici, infatti, ciò che caratterizza la gratuità della prestazione non è il grado di maggiore o minore subordinazione, cooperazione o inserimento del prestatore di lavoro, ma la sussistenza o meno di una finalità ideale alternativa rispetto a quella lucrativa<sup>6</sup>.

Di conseguenza, la gratuità, in questo tipo di rapporti, è voluta ed insita nella causa della prestazione in presenza di particolari ragioni o circostanze solitamente di tipo affettivo, solidaristico o ideologico. Ma si tratta, pur sempre, di una prestazione lavorativa, che deve essere utile (ed immediatamente utilizzabile) per l'organizzazione a favore della quale è svolta (famiglia, comunità religiosa o di volontariato).

Pertanto, distinguendosi dal tradizionale rapporto di lavoro subordinato solo per l'assenza di una finalità lucrativa<sup>7</sup>, il lavoro gratuito non sembra essere compatibile con la causa e con le speciali finalità del rapporto di praticantato.

### **8.2. Distinzione dal lavoro autonomo**

Anche la possibilità di individuare nel rapporto di pratica professionale lavoro autonomo deve essere esclusa, laddove si tenga conto di quelli che sono i caratteri fondamentali del contratto d'opera e di quello d'opera intellettuale (art. 2222 e ss. c.c.).

---

<sup>6</sup> Cass., 6 aprile 1999, n.3304

<sup>7</sup> Cass. 26 gennaio 2009, n. 1833

Nell'ambito di tale contratto, infatti, il prestatore d'opera non solo si obbliga a compiere un'opera o un servizio e, quindi, a fornire un risultato (utile ed utilizzabile dal committente), ma è chiamato a svolgere la propria attività lavorativa in totale assenza di un *“vincolo di soggezione al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro”* e, quindi, opera senza alcuna forma di *“vigilanza e controllo nell'esecuzione delle prestazioni lavorative”*<sup>8</sup>.

Si tratta, com'è evidente, di caratteri che non solo sono assenti nel caso della pratica legale, ma risultano anche del tutto incompatibili con le finalità e con le modalità di esecuzione proprie del rapporto di praticantato (sempre che questo si svolga coerentemente con la sua natura e le sue finalità tipiche).

### **8.3. Distinzione dal modello ordinario di lavoro subordinato**

Rispetto al lavoro subordinato, il rapporto di praticantato non si caratterizza per lo scambio tra prestazione di lavoro e retribuzione, perché la sua causa consiste solo nell'*“assicurare al giovane praticante, da parte di un professionista, le nozioni indispensabili per metter in atto, nella prospettiva e nell'ambito di una futura determinata professione intellettuale, la formazione teorica ricevuta nella sede scolastica”*<sup>9</sup>.

In sostanza, quindi, l'attività resa dal praticante non potrebbe essere ricondotta ad una mera attività di lavoro subordinato, in quanto essa è finalizzata non già al conseguimento di un *“vantaggio”* per il datore di lavoro, bensì unicamente a realizzare la *“formazione teorica e pratica degli stessi specializzandi”*<sup>10</sup>.

In altri termini, come sottolineato dalla giurisprudenza di merito, l'attività del praticante *“anche se etero diretta”*, resta comunque *“funzionale all'addestramento e non allo scambio corrispettivo con una retribuzione”*.<sup>11</sup>

Questo in quanto la prestazione resa dal praticante, essendo priva di una *“propria finalità produttiva”*, non contiene il carattere dell'utilità, né risponde *“ad un interesse”* del *dominus* del rapporto<sup>12</sup>.

---

<sup>8</sup> Cass., 23 luglio 2004, n. 13884

<sup>9</sup> Cass., 19 luglio 1997, n. 6645

<sup>10</sup> Cass., Sez. Un., 23 aprile 2008, n- 10461

<sup>11</sup> Tribunale di Roma, 13 ottobre 2008, in Mass. Giur. Lav., 2008, 253)

Dunque, il rapporto di praticantato – essendo caratterizzato dalla presenza di un addestramento impartito dal *dominus* all'allievo, finalizzato unicamente alla formazione professionale del praticante – non configura un contratto di scambio, e soprattutto non ha ad oggetto lo svolgimento di un'attività lavorativa prestata alle dipendenze e nell'interesse altrui, secondo la nozione giuridica di lavoro subordinato (art. 2094 c.c.). Allo stesso modo, la giurisprudenza ha ritenuto, di per sé, insufficiente, ai fini di differente qualificazione (e inquadramento giuridico) del rapporto di lavoro, anche l'eventuale osservanza di vincoli di orario da parte del tirocinante. Ed infatti, anche tale circostanza potrebbe essere giustificata dal fatto che il rispetto di un orario è “*condizione indispensabile per il raggiungimento dello scopo proprio*” dell'addestramento professionale cui unicamente è finalizzato, come detto, il rapporto di praticantato<sup>13</sup>.

La netta distinzione teorica, tuttavia, non esclude che, nella fase di concreta attuazione del rapporto, collaborazioni sorte “*formalmente*” come rapporti di praticantato celino, in realtà, veri e propri rapporti di lavoro subordinato. L'onere di provare l'esistenza di un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato, tuttavia, grava sull'interessato<sup>14</sup>.

Ed è stato altresì precisato che a tal fine, possono essere considerati possibili indici della presenza di un vincolo di subordinazione elementi quali: l'assenza di “*qualsiasi contenuto formativo o professionale*”<sup>15</sup>, lo scopo esclusivamente “*produttivo*” della prestazione resa dal praticante<sup>16</sup>, o svolgimento soltanto di mansioni “*ripetitive*” e di “*mera esecuzione*”<sup>17</sup>.

---

<sup>12</sup> *Ibidem*

<sup>13</sup> Cass., 26 febbraio 1982, n.1243

<sup>14</sup> Cass. 15 gennaio 2007, n. 730

<sup>15</sup> Cass. 19 luglio 1997, n. 6645

<sup>16</sup> Cass. 25 gennaio 2006, n. 1380

<sup>17</sup> Pretura di Latina, 6 ottobre 1995, in *Giur. Lav. Lazio*, 1996, 84)

#### **8.4. Distinzione dalle collaborazioni coordinate e continuative, dal lavoro a progetto e dal lavoro occasionale**

Analoghe considerazioni valgono per ritenere inapplicabile ai rapporti di praticantato anche la disciplina prevista per le collaborazioni coordinate e continuative e per le collaborazioni a progetto.

Ed infatti, anche queste tipologie di lavoro parasubordinato si caratterizzano per l'assenza della funzione di addestramento professionale e per la presenza di una collaborazione che è destinata a realizzare un'opera o un servizio utili per il committente e per la sua organizzazione produttiva.

Il che, peraltro, è stato reso particolarmente esplicito dalla nuova disciplina delle collaborazioni a progetto, nelle quali il progetto, il programma di lavoro o la fase di esso devono essere gestiti in piena autonomia dal collaboratore, in funzione del risultato che la collaborazione deve garantire al committente (art. 61, decreto legislativo n. 276/2003).

A maggior ragione deve escludersi la possibilità di ricondurre il rapporto di praticantato nella categoria del lavoro autonomo occasionale, disciplinato dall'art. 61, secondo comma, decreto legislativo n. 276/2003.

Ed infatti, alle considerazioni già svolte con riguardo al lavoro autonomo, va aggiunto che quest'ultima disposizione definisce come prestazioni occasionali solo *“i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, così escludendo ogni possibile applicazione al rapporto di praticantato avente, di regola, una durata ben superiore”*.

#### **9. Recenti interventi normativi**

Le considerazioni sin qui esposte devono essere integrate e completate tenendo conto degli ultimi interventi legislativi che, direttamente o indirettamente, possono incidere sulla configurazione giuridica del rapporto di praticantato.

Da un lato, l'art. 3, quinto comma, del decreto legge n.138 del 2011 (*Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo*) ha dettato i principi della riforma delle professioni ai quali i singoli ordinamenti professionali dovranno uniformarsi. Nell'ambito di questi principi, per quanto riguarda la disciplina del tirocinio per l'accesso alle professioni (escluse quelle sanitarie), il decreto legge aveva previsto che il tirocinio non potesse avere una durata massima complessiva superiore a tre anni e che al tirocinante, per lo svolgimento della sua attività, dovesse essere corrisposto “*un equo compenso di natura indennitaria, commisurato al suo concreto apporto*” (art. 3, quinto comma, lett. c, decreto legge n. 138/2011).

Successivamente, questa disposizione è stata modificata dal decreto legge n. 1/2012 (*Disposizioni urgenti per la concorrenza, lo sviluppo delle infrastrutture e la competitività*), convertito dalla legge 24 marzo 2012, n. 27 che ha apportato significative innovazioni alla disposizione citata.

In particolare, l'art. 9, comma 6 del decreto legge in parola, ha disposto che “*la durata del tirocinio previsto per l'accesso alle professioni regolamentate non può essere superiore a diciotto mesi; per i primi sei mesi, il tirocinio può essere svolto, in presenza di un'apposita convenzione quadro stipulata tra i consigli nazionali degli ordini e il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, in concomitanza con il corso di studio per il conseguimento della laurea di primo livello o della laurea magistrale o specialistica*”, ferma restando l'esclusione per le professioni sanitarie. Sempre l'art. 9, al comma 4, ultimo periodo, ha inoltre previsto l'obbligo di riconoscere al tirocinante “*un rimborso spese forfettariamente concordato dopo i primi sei mesi di tirocinio*”.

Il quadro, tuttavia, non è completo se non si richiama anche il D.P.R. n.137/2012, quale regolamento di riforma degli ordinamenti professionali che all'art. 6, oltre a dare conferma della durata del tirocinio e della possibilità di svolgerlo (solo per i primi sei mesi) durante il periodo universitario, fornisce una definizione del medesimo quale “*addestramento, a contenuto teorico e pratico, (... ..) finalizzato a conseguire le capacità necessarie per l'esercizio e la gestione organizzativa della professione*”.

Tuttavia, l'aspetto davvero interessante deriva da quanto contenuto nei commi successivi al quarto. Nello specifico, il comma 5 dell'art. 6, decreto legge n. 1/2012 sancisce che “*il tirocinio può essere svolto in costanza di rapporto di pubblico impiego ovvero di rapporto di lavoro subordinato privato, purché le relative discipline*

*prevedano modalità e orari di lavoro idonei a consentirne l'effettivo svolgimento". E il comma 6 dispone che "il tirocinio professionale non determina l'instaurazione di rapporto di lavoro subordinato anche occasionale, fermo quanto disposto dall'articolo 9, comma 4, ultimo periodo, del decreto-legge 24 gennaio 2012, n. 1, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 marzo 2012, n. 27 (vale a dire l'obbligo di corrispondere un rimborso spese)".*

A questo punto, dette disposizioni devono confrontarsi con quanto previsto dall'art. 5, decreto legislativo n. 167/2011 che, come affermato nelle pagine precedenti, ha introdotto la possibilità di assumere con contratto di apprendistato anche i "*soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni*", al fine di consentire lo svolgimento del praticantato "*per l'accesso alle professioni ordinistiche*".

Ad un primo esame, questi provvedimenti risultano di difficile coordinamento.

## **10. Praticantato e apprendistato: nuova occasione, vantaggi e possibili sperimentazioni**

Come si desume dalle osservazioni precedenti, dunque, la cornice legislativa delineata sembra non lasciare spazio a molte interpretazioni, tuttavia, in questa sede, è opportuno analizzare gli innumerevoli effetti positivi che potrebbero derivare dalla regolamentazione effettiva del praticantato tramite apprendistato e dal conseguente efficace utilizzo della fattispecie contrattuale; vantaggi che gioverebbero tanto ai giovani che si avvicinano al mondo delle libere professioni, quanto ai datori di lavoro che si avvalgono dello strumento.

È noto, infatti, che per accedere a molte professioni (es. avvocato, notaio, commercialista, revisore contabile) sussiste l'obbligo di svolgere un percorso di praticantato che, in molti casi, induce i *would be professionals* a permanere, anche per diversi anni, in una fase della loro vita in cui apprendono il mestiere - se il loro maestro si impegna a formarli seriamente - ma durante il quale, tuttavia, non sono destinatari di

alcuna tutela e sono impossibilitati a rendersi indipendenti economicamente dalla famiglia di appartenenza.

Le ultime indagini, a tal riguardo, infatti, palesano che più dell'80% dei praticanti frequenta lo studio professionale tutti i giorni ed a tempo pieno, quasi la metà non riceve alcun incentivo economico e, tra quelli che percepiscono un compenso, più del 90% si dichiara fortemente insoddisfatto, mentre circa il 70% è costretto a ricorrere sistematicamente al sostegno economico della famiglia<sup>18</sup>.

Dinanzi ad un panorama così desolante, dunque, intervenire diventa una priorità e con la recezione della disciplina del Testo Unico dell'apprendistato, il CCNL ha inteso rispondere puntualmente a questa esigenza.

Attivare realmente questo canale di accesso al lavoro, attraverso l'elaborazione di una disciplina specifica, infatti, potrebbe generare diversi vantaggi. Il datore di lavoro, in primo luogo, avrebbe la possibilità di investire in una giovane promessa, incentivarla all'apprendimento del lavoro ed all'affiancamento costante, così da renderlo, nel corso del tempo, il soggetto a cui affidare l'intera gestione dello studio. Si tratta di un inserimento di qualità mirato ad introdurre un *quid plus* nello studio professionale specifico sia in termini di competenze che motivazioni, nonché ritorni produttivi: il professionista potrà depositare il proprio sapere pratico nelle mani di una persona che, lui stesso, avrà provveduto a formare.

A ciò si aggiungono molteplici vantaggi economici di non poco conto: in primo luogo, il professionista-datore di lavoro avrà la possibilità di graduare la retribuzione dell'apprendista, attraverso la percentualizzazione della medesima, così da valorizzare la prestazione svolta dal praticante ed elargire un riconoscimento economico destinato ad aumentare nel corso del tempo, in relazione alle responsabilità che gli verranno affidate. In secondo luogo, egli potrà avvalersi dell'applicazione di uno sgravio contributivo del 100% per i contratti di apprendistato stipulati dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016, sempre che si tratti di studi professionali che occupano al loro interno un numero di dipendenti non superiore a nove e per i periodi contributivi maturati durante i primi tre anni del contratto. Per gli anni successivi al terzo, invece, resta confermata l'aliquota del 10%, fino alla scadenza del contratto in esame. Sempre dal punto di vista contributivo, inoltre, il datore che occupa un numero di lavoratori

---

<sup>18</sup> D. Di Nunzio, G. Ferrucci, S. Leonardi (a cura di), *Professionisti: a quali condizioni?*, Rapporto di ricerca Ires, 2011, n.3

superiore a nove si troverebbe ad applicare un'aliquota contributiva ordinaria ridotta (15,84%, di cui il 5,84% a carico del lavoratore ed il 10% a carico della struttura a cui, dal 2013, si somma un 1,61% finalizzato a coprire il godimento dell'ASPI da parte del lavoratore), e non più quella ordinaria "piena" (tra il 38% ed il 40% in base alle strutture da calcolare sull'imponibile contributivo che è, in genere, pari al lordo contrattuale). Un ulteriore vantaggio sarebbe rappresentato dal fatto che, proprio perché ci si trova dinanzi ad un'aliquota ordinaria, questo non comporterebbe il possesso del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC), da parte del datore di lavoro, e, dunque, sarebbe possibile, per il medesimo, instaurare un apprendistato e godere del regime speciale contributivo, anche laddove sia inadempiente con i pagamenti dovuti ad INPS ed INAIL. Infine, la fattispecie possiede un peculiare elemento di flessibilità, poiché non vincola al perseguimento del rapporto tra datore e lavoratore, che potrebbe essere, infatti, interrotto senza giusta causa, al termine fissato nel contratto.

A questi vantaggi se ne aggiunge un altro di carattere meramente normativo, in virtù del quale, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato vengono esclusi dal computo dei limiti numerici di molti istituti previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti (fatte salve specifiche previsioni). Ciò significa che se avessimo 14 lavoratori e fossero assunti 3 apprendisti, non si entrerebbe nel regime dell'art. 18 dello statuto dei lavoratori relativi ai licenziamenti, né troverebbe applicazione il regime di assunzioni obbligatorie e, dunque, non scatterebbe l'obbligo di assumere un soggetto disabile (Decreto Legislativo n. 68/1999).

## **11. Le prassi avviate dai grandi studi professionali**

Ciò detto, le prassi avviate nella realtà confermano ancor più l'esigenza che si adotti una disciplina dettagliata sul punto. Le esperienze avviate nei grandi studi di affari dimostrano, infatti, come pur in assenza di una regolamentazione precisa a cui fare riferimento ed in presenza di disposizioni datate che non rispecchiano l'evoluzione socio-economica di un dato settore, vengono da più parti avviate pratiche positive in materia.



A titolo esemplificativo, alcuni grandi studi legali adottano un sistema organizzativo tale per cui riescono ad inserire, sin da subito, il giovane praticante all'interno della struttura, e garantiscono tutte le tutele tipiche di un lavoratore.

Specificamente, in queste realtà vengono elaborati sistemi definiti di selezione e valutazione dei nuovi arrivati, basati su vere e proprie giornate di *assessment center*, finalizzate a valutare i candidati e, nel contempo, consentire loro di trascorrere una giornata presso lo studio, pur impegnandosi in varie prove, ma entrando in contatto con altri collaboratori. Il piano formativo adottato con il praticante che si avvia alla professione, inoltre, è ben strutturato e prevede che i primi tre mesi vengano dedicati quasi esclusivamente alla formazione. Il programma è triennale ed individua momenti di valutazione annuale e semestrale, accompagnati da un vero e proprio compenso retributivo, da erogare al giovane che varia dai 18 ai 32 mila euro annui per i primi due/tre anni, sino al superamento dell'esame di stato.

La mancata conferma al termine del periodo di pratica rappresenta, dunque, un'eccezione, in ragione dell'attenta selezione che i professionisti realizzano in fase di *recruitment*. Per entrare in *law firm*, infatti, i laureati in giurisprudenza devono possedere specifici requisiti preferenziali: laurea conseguita in corso e con votazione di almeno 110/110, nonché l'acquisizione di un diploma post laurea all'estero, in particolare corsi LL. M. delle università americane ed inglesi e Master specialistici in diritto della concorrenza e diritto tributario. Il conseguimento di un dottorato di ricerca e l'attività accademica e pubblicistica, poi, sono altamente valorizzati. La conoscenza della lingua inglese, infine, affiancata alle capacità giuridiche, il rigore intellettuale, l'attitudine al lavoro di squadra e l'interdisciplinarietà, rappresentano requisiti fondamentali per accedere in questi ambienti.

Sebbene queste realtà non rappresentino la maggioranza dei casi esistenti sul territorio nazionale (caratterizzato per lo più dalla presenza di studi di piccole dimensioni) costituiscono, tuttavia, esempi concreti di buone prassi, da cui è possibile dare avvio alla disciplina dell'apprendistato, così come regolamentate nell'art. 5 del Decreto Legislativo n. 167/2011.

Si tratta, in sostanza, di mettere nero su bianco ciò che gli studi professionali di dimensioni medio grandi già realizzano. In molti di essi, di fatto, le dimensioni, la

struttura ed i modelli organizzativi sono del tutto simili a quelli di un'azienda media, così che l'inserimento di un apprendista può rappresentare un valido strumento di investimento sul futuro personale.

## **12. Gli ostacoli che si frappongono all'adozione di una nuova disciplina**

Nonostante la realtà renda note alcune esperienze concrete che potrebbero favorire l'avvio effettivo di un percorso innovativo, è opportuno non trascurare i molteplici ostacoli che ne rallentano l'adozione. Le parti sindacali firmatarie del CCNL in esame, infatti, sottolineano che si tratta di apportare un'innovazione senza precedenti e di stravolgere una struttura radicata da anni nel nostro ordinamento. È chiaro, dunque, che quando si cerca di modificare alcuni istituti che coinvolgono interessi plurimi e soggetti ben individuati, diventa più difficile muoversi senza fare rumore.

L'impedimento principale, infatti, è rappresentato dalla resistenza palesata dagli Ordini professionali, a cui si affianca la rigidità delle previsioni normative. Proprio per coloro che svolgono il periodo di praticantato presso gli studi legali, infatti, è vietato – per espressa previsione legislativa (art. 3, R.D.L. n. 1578/1933) - svolgere la prestazione lavorativa in regime di subordinazione.

È facile comprendere, pertanto, che regolamentare il periodo di pratica tramite l'apprendistato, nel settore legale, significherebbe, in primo luogo, entrare in contrasto con una norma “secolare” che ha fatto la storia della professione forense, con la conseguenza di introdurre un costo per i datori di lavoro, che fino a questo momento non avevano mai sostenuto. Tanto è vero che, ad oggi, sebbene questi ultimi si avvalgano di manodopera in formazione, si tratta pur sempre di manodopera utile e proficua per lo studio, che non comporta il sostegno di alcun onere economico. Tale divieto, tuttavia, ha visto l'intervento ultimo della Corte di Cassazione che, sebbene abbia specificato l'incompatibilità del lavoro subordinato, per i praticanti abilitati al patrocinio, non ha esteso tale principio anche per coloro che non ammessi al patrocinio e che, dunque, possono essere iscritti al Registro relativo sebbene siano assunti con

rapporto di lavoro alle dipendenze di soggetti pubblici o privati.<sup>19</sup> Questa pronuncia trova conferma, in un precedente verdetto che aveva emesso la Suprema Corte in tempi passati, con cui definiva contratto di lavoro subordinato il lavoro svolto dal praticante all'interno dello studio professionale dopo aver conseguito il certificato di compiuta pratica da parte del competente Ordine<sup>20</sup>.

A questo dato, inoltre, si aggiunge l'ulteriore realtà profilatasi negli ultimi venti anni, che conferma nuovamente la vetustà della disposizione normativa su citata. Durante l'ultimo periodo, infatti, si è assistito al progressivo diffondersi di rapporti tra professionisti aventi le caratteristiche tipiche della subordinazione. Si tratta, molto spesso, di avvocati giovani che lavorano in studi legali di altri professionisti, con orari da rispettare, un reddito fisso da recepire, indicazioni operative da seguire. Questa è una precisazione di non poco conto che, sommata al fatto che si tratta di una peculiarità tutta italiana, dà conferma della necessità di una revisione capillare, se davvero si vuole apportare innovazione all'interno del sistema.

Negli altri Paesi Europei (Spagna, Germania e Francia), infatti, è ammessa la possibilità di svolgere la professione legale sia come attività libero professionale che sotto forma di lavoro subordinato. In Francia, in particolare, con la legge 11 febbraio 2004, n. 130, art. 15, è concessa la possibilità di svolgere il periodo del tirocinio obbligatorio (18 mesi all'interno dei CRFP- centri regionali di formazione professionale), attraverso un contratto di apprendistato. Il neo-lavoratore, in particolare, viene affiancato dal professionista durante questi mesi e riceve una retribuzione ben definita. La peculiarità di questa legge è rappresentata dal fatto che non indica le modalità specifiche di svolgimento del rapporto, ma stabilisce solo che siano applicate le norme sul codice del lavoro, lasciando, dunque, ai CRFP ed agli ordini degli avvocati la regolamentazione necessaria.

La scelta di focalizzare maggiore attenzione al settore legale deriva dalla consapevolezza che in quest'ambito sembrano palesarsi le difficoltà più significative ad attivare il percorso sin qui descritto. Diversamente, infatti, per le altre professioni

---

<sup>19</sup> Cassazione, Sezioni Unite, 26 novembre 2008, n. 28170

<sup>20</sup> Cassazione, sez. lav., n. 2904/06

ordinistiche, i limiti sono minori e dunque, queste realtà potrebbero rappresentare, nel prossimo futuro, la base da cui partire per elaborare la regola.

Basti pensare che l'ordine dei dottori commercialisti ed esperti contabili, a titolo esemplificativo, facendosi precursore dello stesso Testo unico sull'apprendistato, nel 2009, già introduceva la possibilità di svolgere una parte della pratica necessaria per l'accesso all'esame di Stato contestualmente al periodo di studi finalizzato al conseguimento del diploma di laurea specialistica o magistrale, a condizione che fosse attivato sulla base di accordi tra i Consigli dell'ordine territoriale e le Università, nell'ambito di una convenzione quadro stipulata dal Consiglio nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili e dal MIUR sul finire del 2010.

Lo stesso panorama si è presentato, poi, con riferimento ai praticanti consulenti del lavoro che, da novembre del 2010, possono anticipare, nel corso degli studi universitari, il periodo di pratica per l'accesso all'esame di Stato, a seguito di stipula di un'apposita convenzione tra il Consiglio nazionale dell'ordine e il MIUR.

### **13. Possibili scenari futuri**

Lo scenario descritto, dunque, palesa le difficoltà riscontrate nel regolamentare la materia, che si sono presentate anche in sede di trattativa sindacale, quando i rappresentanti dei datori di lavoro, hanno sottolineato i problemi giuridici e politici che si potrebbe riscontrare qualora il periodo di praticantato venisse ricondotto nell'alveo del rapporto subordinato. È importante sottolineare, infatti, che tali obiezioni non sono da sottovalutare, poiché è assolutamente opportuno, prima di prevedere una disciplina dettagliata sul punto, concertare una modalità specifica con cui rendere appetibile la fattispecie per i datori degli studi professionali ed evitare, in questo modo, che rimanga semplicemente lettera morta.

Alcuni piccoli passi indirizzati ad una regolamentazione sono stati, in realtà, già effettuati nel CCNL siglato. Basti pensare che la scelta di aver tenuto fuori dalla disciplina della percentuale di conferma questa tipologia contrattuale, trova ragione

nella transitorietà di cui è connotato questo periodo, e dunque dell'inutilità di tale previsione.

In realtà, mettere nero su bianco idee è difficile.

Allo stato attuale, ed in vista del prossimo rinnovo contrattuale sarebbe auspicabile definire delle linee guida per una corretta regolamentazione dell'apprendistato in regime di praticantato e per altre esperienze professionali, in cui siano individuati ruoli e prerogative dei soggetti che a vario titolo possono o debbono partecipare nella costruzione di tale tipologia contrattuale.

L'esperienza trascorsa suggerisce, anzitutto, una semplificazione della disciplina degli obblighi formativi affidata, fino a poco tempo fa, ad una pluralità disordinata e stratificata di fonti che hanno reso impraticabile il ricorso al contratto di apprendistato.

Per questa ragione la disciplina dei profili che attengono alla formazione, pur nel rispetto delle competenze regionali in materia, dovrebbe essere assegnata – previa consultazione con i soggetti e gli organi interessati – ai singoli Ordini professionali, in grado di elaborare un'offerta formativa nei confronti di chi svolge un tirocinio professionale.

È opportuno, infatti, per ciò che attiene agli aspetti formativi ed alla certificazione delle competenze, la regolamentazione da prevedersi per il contratto di apprendistato in regime di praticantato, non può differenziarsi da quella ordinistica prevista per il tirocinio professionale.

E ciò perché il tirocinio professionale (che non comporta l'instaurazione di alcun rapporto di lavoro subordinato, neppure occasionale) e l'apprendistato in regime di praticantato sono istituti che, pur nella loro diversità, si caratterizzano per avere un'identica finalità formativa: consentire l'addestramento, a contenuto teorico e pratico, del giovane, finalizzato a conseguire le capacità necessarie per l'esercizio e la gestione organizzativa della professione.

Tale conclusione tiene, inoltre, conto della recente disciplina legislativa nazionale in tema di tirocini professionali, quali strumenti di accesso alla professione.

Con essa, come detto in precedenza, è stata definita la durata massima del tirocinio in 18 mesi (ad esclusione delle professioni sanitarie), durante i quali alla pratica presso lo studio professionale potrà affiancarsi un periodo di apprendimento teorico nell'ambito

di specifici corsi di formazione professionale (della durata non superiore a 6 mesi), organizzati da ordini o collegi, in cui sono previste verifiche intermedie e finali di profitto.

Compete al Consiglio Nazionale dell'ordine disciplinare, con proprio regolamento, le modalità, i contenuti formativi essenziali e la durata minima dei corsi di formazione che dovranno in ogni caso prevedere un carico didattico della durata non inferiore a 200 ore. Inoltre, nell'ipotesi in cui parte del periodo di praticantato (i primi 6 mesi di tirocinio) venga compiuto in concomitanza allo svolgimento dell'ultimo anno del percorso di studi universitari (possibilità questa già in uso per i commercialisti e per i consulenti del lavoro, ma che la legislazione ora ammette per tutte le professioni), la regolamentazione dei profili formativi dovrà, necessariamente, essere assegnata alla competenza – previa specifiche intese – degli Ordini professionali e delle Istituzioni universitarie, nell'ambito della convenzione quadro tra il Consiglio Nazionale dell'ordine o collegio e i ministeri competenti.

Va evidenziato però che se la competenza per quanto riguarda la definizione dei profili formativi spetta, a vario titolo a più soggetti, lo stesso non può dirsi per la disciplina del rapporto di lavoro, che rientra tra le prerogative esclusive delle Parti collettive.

Infatti, in prospettiva, per rendere concreto l'utilizzo di un istituto, i cui confini, al momento, rimangono incerti e indefiniti, si renderà indispensabile prevedere (nell'ambito degli Accordi collettivi sottoscritti da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) una regolamentazione analitica dell'apprendistato in regime di praticantato che, integrando l'attuale disciplina comune a tutte le tipologie (art. 27 CCNL), tenga conto delle sue peculiarità.

Essenziale sarà determinare la durata, che dovrà necessariamente coincidere con quella del tirocinio professionale, così come essenziale sarà il raccordo tra le previsioni del contratto collettivo che assegnano il ruolo di tutor al titolare dello studio professionale o ad altro professionista della struttura con quelle in materia di tirocinio professionale, secondo le quali il professionista affidatario deve avere almeno 5 anni di anzianità di iscrizione all'albo e non potrà assumere tale ruolo per più di 3 praticanti contemporaneamente, salva motivata autorizzazione da parte del Consiglio territoriale.

Dovranno, inoltre, essere individuati specifici profili professionali, utili ai fini dell'inquadramento del lavoratore e della definizione della retribuzione in termini di percentualizzazione. Necessario, a tal proposito, sarebbe la rivisitazione dell'intero impianto dei profili professionali così come disciplinato all'interno del CCNL.

Ed ancora, dovrà senz'altro prevedersi una disciplina specifica che raccordi le ipotesi di sospensione o cessazione del rapporto di tirocinio professionale con quelle del rapporto di lavoro.

Un'ultima considerazione va fatta con riguardo all'ipotesi prevista dal legislatore (art. 5, comma 1, decreto legislativo n. 167/2011) di consentire il ricorso al contratto di apprendistato per «esperienze professionali».

La prima questione che si pone, in ragione dell'attuale deficit regolamentativo, è definitoria.

Dovranno intendersi per esperienze professionali tutte, ma non solo, le professioni non regolamentate e cioè quelle per il cui esercizio sono richieste conoscenze intellettuali e tecniche, anche molto elevate, senza che sia necessaria l'iscrizione ad Ordine o Albo e per le quali non è previsto il superamento di un esame di Stato, né lo svolgimento di un periodo obbligatorio di pratica .

Una galassia di professioni, di cui non si conosce la consistenza numerica, nonostante il tentativo di sistematizzazione compiuto dal CNEL nel 2005 in occasione del V rapporto di monitoraggio sulle professioni non regolamentate.

Come si è detto, a queste dovranno aggiungersi anche quelle professioni ordinistiche per le quali – ad oggi - non è prevista l'obbligatorietà di un periodo di tirocinio, come nel caso degli architetti e degli ingegneri.

Partendo da queste ultime, per quanto riguarda la regolamentazione dei profili formativi, si dovrà rimettere agli Ordini, la gestione della relativa organizzazione, per le stesse ragioni esposte in precedenza.

A conclusione opposta si deve giungere per quanto riguarda le professioni non regolamentate. Proprio perché prive di Ordine o Albo, la formazione dovrà essere rimessa alla Regione con proprio regolamento, previa consultazione e concertazione con le parti sociali.

Naturalmente, anche nell'ipotesi di apprendistato per «esperienze professionali» la disciplina del contratto dovrà essere rimessa alla normativa collettiva.

Dunque, per rendere effettive e praticabili le novità introdotte con la riforma dell'apprendistato, sarebbe auspicabile prevedere iniziative promozionali che facilitino o rendano più conveniente (come ad esempio l'istituzione di fondi, anche regionali, *ad hoc* nell'ambito di Piani per l'incremento e il miglioramento occupazionale dei giovani) da parte del titolare di uno studio professionale il ricorso al contratto di apprendistato nel rispetto dei vigenti limiti numerici. È necessario, in sostanza, che tutti i cultori della materia mettano in rete le proprie conoscenze ed intervengano, ciascuno per il proprio ambito di competenza, a disciplinare la materia, tralasciando le annose questioni di affermazione di "potere" che sono state motivo di molteplici scontri, senza giungere a risultati concreti.

Ciò aprirebbe le porte del mercato del lavoro alle nuove generazioni, favorendo, al tempo stesso, un processo di fidelizzazione del tirocinante e di accrescimento del capitale umano e professionale dello studio.

Occorre costruire un modello semplicemente enunciato dal Legislatore nazionale e mal supportato da una scarsa produzione normativa a livello regionale.

Ragion per cui è affidata alle Parti e alle singole istituzioni (ed alla loro sensibilità) governare integralmente l'istituto.

Si tratta adesso di raccordare e coordinare le azioni tra soggetti e istituzioni per delineare validi e snelli percorsi formativi e per coniugare i profili lavoristici e contrattuali alle diverse realtà professionali valorizzando al meglio gli strumenti normativi a disposizione.

Al fine di rendere utilizzabile tale tipologia contrattuale occorre completare l'architettura giuridica attraverso una condivisa regolamentazione di specifici momenti attuativi che sappia armonizzare le nuove disposizioni con la disciplina delle singole professioni.

E' interesse comune rendere quanto prima accessibile tale strumento contrattuale in grado di coniugare le esigenze dei datori di lavoro e quelle dei futuri professionisti, affinché l'apprendistato costituisca effettivamente la modalità prevalente per l'ingresso nel mondo del lavoro da parte dei giovani.



**Allegato B****Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale**

Tabella 1 – Tabella retributiva apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale

Per i primi 12 mesi	45%	La percentuale è calcolata sulla retribuzione tabellare del corrispondente livello di inquadramento (profilo professionale per il quale viene svolto l'apprendistato)
Per i mesi successivi e fino a 24 mesi	55%	
Per i mesi successivi	65%	

**Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere**

Tabella 2 – Profili professionali, durata e ore di formazione

Profilo professionale	Durata del periodo di apprendistato	Ore di formazione trasversale	Ore di formazione professionale	Totale formazione nel rimo anno	Ore complessive formazione
<b>Quadri, livello primo(I) e livello secondo(II)</b>	30 mesi	40	260	120 (di cui 40 di formazione trasversale e 80 di formazione professionale)	360
<b>Livello terzo super (III super) e livello terzo (III)</b>	36 mesi	60	300		360
<b>Livello quarto super (IV super) e livello quarto(IV)</b>	12 mesi	60	300		360

Tabella 3 – Tabella retributiva per l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Per i primi 12 mesi	70%	La percentuale è calcolata sulla retribuzione tabellare del corrispondente livello di inquadramento (profilo professionale per il quale viene svolto l'apprendistato)
Per i mesi successivi e fino a 24 mesi	85%	
Per i mesi successivi	93%	

**Apprendistato di alta formazione e ricerca**

Tabella 4 – Tabella retributiva per l'apprendistato di alta formazione e ricerca

Per i primi 12 mesi	40%	La percentuale è calcolata sulla retribuzione tabellare del corrispondente livello di inquadramento (profilo professionale per il quale viene svolto l'apprendistato)
Per i mesi successivi e fino a 24 mesi	50%	
Per i mesi successivi	60%	



## ***Conclusioni***

Il lavoro elaborato dà conferma delle enormi potenzialità di cui si connota la fattispecie contrattuale analizzata che, nel settore degli studi professionali, rappresenta, senza dubbio, un'occasione di buona occupazione dei giovani per l'avvio alla professione.

Privilegiare l'utilizzo di questo istituto contrattuale oltre a consentire al settore di riferimento di competere e crescere nel mercato dei servizi professionali, serve ad "espellere" dal comparto produttivo le false collaborazioni a progetto e le finte partite IVA e ad accogliere sempre più giovani e donne che, per vocazione o per necessità, decidono di esercitare la libera professione.

In questo settore, infatti, vengono messi in atto modelli di organizzazione del lavoro che tendono a dilatare le pretese di affermazione dei giovani, innescando un pericoloso circuito che potrebbe sfociare in un conflitto generazionale dagli esiti imprevedibili.

Per molto tempo è stata barattata un'offerta formativa, in cambio di illusioni. Praticanti, tirocinanti, partite iva, collaboratori a progetto costituiscono l'esercito dei c.d. "invisibili", che non ha prospettive certe sul proprio futuro e di quello della propria professione e, ancor più grave, non sembra più riconoscersi nelle istituzioni che governano il funzionamento delle attività professionali.

Dunque, in questo panorama così desolante, la strada intrapresa dalle parti sociali con la recezione della normativa sull'apprendistato (decreto legislativo n.167/2011) va nella direzione di un opportuno cambiamento. Specificamente, mentre la seconda tipologia di apprendistato (quello professionalizzante) risulta essere quella maggiormente utilizzata, è altrettanto vero che la prima (per la qualifica e il diploma professionale) pare essere quella in cui si tende ad investire meno, in ragione della fascia di età dei soggetti coinvolti.

Di contro, il terzo e il quarto livello contrattuale, potrebbero rappresentare una vera innovazione per il settore, laddove compiutamente disciplinate.

Dall'analisi realizzata, infatti, si dimostra come lo strumento possa favorire quel dialogo necessario tra istituzioni formative, ordini, collegi professionali e professionisti, quale unica modalità per superare l'attuale *gap* tra l'offerta formativa scolastica ed universitaria e i fabbisogni del sistema produttivo. In tal modo, infatti, verrebbero a

costruirsi validi percorsi di alternanza scuola-lavoro, oltre a garantire l'inserimento occupazionale dei futuri professionisti.

Questo è quello a cui tendono le parti sociali attraverso il contratto rinnovato il 29 novembre 2011 e ormai in scadenza.

Con l'alto apprendistato in regime di praticantato, che costituisce la vera innovazione per il settore in oggetto, in particolare, si valorizzerebbe la componente altamente formativa del rapporto, offrendo, al contempo, al giovane quelle protezioni socio-economiche, di cui è attualmente privo. Intervenire in questo ambito costituirebbe l'effettivo cambio di rotta rispetto alla situazione profilatasi fino a questo momento. Si tratterebbe, sostanzialmente, di intraprendere una strada già percorsa in altri Paesi Europei. Basti pensare che in Francia, dal 2004 è consentito al praticante avvocato di svolgere il compimento del periodo di tirocinio obbligatorio tramite contratto di apprendistato.

Le difficoltà che, tuttavia, si registrano per intraprendere questo percorso sono, senza dubbio, innumerevoli e non solo di carattere normativo, quanto soprattutto di ordine politico, basti pensare alla difficoltà che si rilevano nell'intraprendere un dialogo con gli Ordini, che sul punto sembrano palesare un atteggiamento di totale chiusura e "monopolio".

A ciò, si aggiungono anche specifici ostacoli normativi: uno tra tutti quello inerente alla professione forense, la cui nota incompatibilità con il contratto di lavoro subordinato costituisce, allo stato attuale, un limite invalicabile.

Dunque, per superare tali restrizioni, la soluzione prospettabile potrebbe essere quella di definire linee guida di riferimento, ad opera delle parti sociali, per una corretta regolamentazione dell'apprendistato in regime di praticantato e per altre esperienze professionali, in cui siano individuati ruoli e prerogative dei soggetti che a vario titolo possono o devono partecipare nella costruzione di questa tipologia.

Segnatamente, la disciplina dei profili che attengono alla formazione, pur nel rispetto delle competenze regionali in materia, potrà essere assegnata – previa consultazione con i soggetti e gli organi interessati – ai singoli Ordini professionali, quali enti deputati ad elaborare un'offerta formativa nei confronti di chi svolge un tirocinio professionale.

A ciò dovrà, nel contempo, essere introdotta la possibilità di svolgere il periodo di praticantato in concomitanza all'ultimo anno del percorso di studi universitari

(possibilità questa già in uso per i commercialisti e per i consulenti del lavoro, ma che la legislazione ora ammette per tutte le professioni), che comporterà necessariamente l'assegnazione della competenza in materia di formazione agli Ordini professionali e alle Istituzioni universitarie, nell'ambito della convenzione quadro tra il Consiglio Nazionale dell'ordine o collegio e i ministeri competenti.

Con riferimento, invece, alla disciplina del rapporto di lavoro, essa dovrà essere rinviata alla competenza esclusiva delle Parti collettive.

Si tratta, dunque, di raccordare e coordinare le azioni tra soggetti ed istituzioni per delineare validi e snelli percorsi formativi e per coniugare i profili lavoristici e contrattuali alle diverse realtà professionali valorizzando al meglio gli strumenti normativi a disposizione.

Al fine di rendere utilizzabile tale tipologia contrattuale, dunque, occorre completare l'architettura giuridica attraverso una condivisa regolamentazione di specifici momenti attuativi che sappia armonizzare le nuove disposizioni con la disciplina delle singole professioni. Inquadrate in un'ottica di dialogo con tutti i soggetti coinvolti, lo strumento dell'apprendistato di alta formazione potrebbe rappresentare la sola strada per costruire omogenei percorsi personali professionali così distanti tra di loro e fornire la giusta dimensione a chi li intraprende.



# ***LITERATURE REVIEW***

## **PARTE I**

### **UN QUADRO DI RIFERIMENTO NORMATIVO**

**Sommario 1.** Ricostruzione del quadro giuridico del contratto di apprendistato: dalla legge n.25/1955 alla riforma Biagi (decreto legislativo n. 276/2003) - **2.** Un contratto che stenta a decollare: le ragioni - **3.** La legge n.80/2005 e la legge n.133/2008, il tentativo di apportare le giuste innovazioni - **4.** Il collegato lavoro pone le basi per la riforma - **5.** Testo unico dell'apprendistato (decreto legislativo n. 167/2011): un taglio netto con il passato - **6.** La legge n. 92/2012: l'apprendistato è il contratto di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro - **7.** Il *mini-lifting* del decreto legge n. 76/2013

#### **1. Ricostruzione del quadro giuridico del contratto di apprendistato: dalla legge n. 25/1955 alla riforma Biagi (decreto legislativo n. 276/2003)**

Il legislatore è intervenuto nel corso del tempo apportando molteplici innovazioni sulla materia. Sebbene, infatti, l'immagine che evoca l'apprendista sia ancora quella del "garzone di bottega", figura già nata prima della rivoluzione industriale ed introdotta nel nostro ordinamento con il codice civile (artt. 2130 e 2134 c.c.), solo nel gennaio 1955, la legge n.25 individua una disciplina compiuta dell'istituto in esame, qualificandolo come contratto speciale. Per una ricostruzione giuridica puntuale che renda note le ragioni che hanno determinato l'affermazione e la conseguente evoluzione del contratto di apprendistato, si veda D. Papa, *Il contratto di apprendistato. Contributo alla ricostruzione giuridica della fattispecie*, Giuffrè, Milano, 2010; nonché F. Carinci, *E tu lavorerai come apprendista (L'apprendistato da contratto "speciale" a contratto "quasi-unico")* WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 145/2012, e *Giovani e mercato del lavoro. La nuova disciplina dell'apprendistato*, DPL Modena, 7 e ss.

L'immobilismo legislativo che ha caratterizzato gli anni successivi al 1955 e la mortificazione della funzione formativa che ha connotato l'utilizzo di tale contratto, ha determinato l'intervento del Legislatore con legge n.196/1997 (c.d. Pacchetto Treu), su cui si veda M. Brisciani, *Apprendistato: le novità operative*, in *Diritto e Pratica del Lavoro*, 1997, n.39 e S. Bellomo, *La "riforma" dell'apprendistato*, in *Flessibilità e*

*diritto del lavoro* (a cura di) S. Passarelli G., Giappichelli, 1997, 329 e ss.. Di fondamentale rilievo ai fini di un corretto inquadramento dell'evoluzione dei contratti a contenuto formativo è anche il contributo di M. Roccella, *CFL e apprendistato nella legge n.196/1997*, in *Diritto e Pratica del Lavoro*, 1197 e ss., in cui si palesano specifiche perplessità sulle novità introdotte dalla legge n.196/1997, quali quelle relative ai benefici riconosciuti ai datori di lavoro che trasformano i contratti di formazione e lavoro in contratti di lavoro a tempo indeterminato, nonché quelli attinenti la proroga del salario di ingresso.

Sebbene a seguito di tale intervento legislativo si sia registrata una crescita in termini occupazionali degli apprendisti, i dati palesano un investimento del tutto insufficiente nell'attività formativa, come dimostrato dal *Rapporto 2004 Isfol, Mercato del lavoro*, consultabile nella banca dati di Italia lavoro, a cui può far seguito un commento approfondito sul punto a cura di S. D'Agostino, *La transizione dall'apprendistato agli apprendistati. Monitoraggio 2004 – 2005, Isfol, 2006*.

A fronte di ciò, la legge n. 30/2003 e il decreto legislativo n. 276/2003 (c.d. riforma Biagi) intervengono e modificano profondamente la disciplina dell'istituto, introducendo le tre note tipologie di apprendistato (Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, apprendistato professionalizzante e apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione). Per una disamina puntuale delle innovazioni apportate con la riforma Biagi, e della *ratio* sottesa alle disposizioni introdotte si veda M. Tiraboschi, *La riforma dei contratti a contenuto formativo: il nuovo apprendistato e il contratto di inserimento*, Giuffrè, Milano, 2004; nonché per un commento sulla nuova legge realizzato in comparazione con la regolamentazione adottata prima del decreto legislativo n. 276/2003 si veda E. Pasqualetto, *I contratti con finalità formative. L'apprendistato*, in C. Cester (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, in *Diritto del lavoro*, Commentario diretto da F. Carinci, 2007, Torino, Utet, volume II, 1887 e ss. A seguire, per un'analisi di dettaglio si veda anche N. Bianchi, *il nuovo contratto di apprendistato*, in *Diritto e Pratica del Lavoro*, 2003 e B. Scazzocchio, *I contratti a contenuto formativo*, in *Guida al Lavoro*, 2003, n.46, in cui si analizza la nuova disciplina, in comparazione a quella precedente di cui alla legge n.25/1955; D. Garofalo



*L'apprendistato tra sussidiarietà verticale e orizzontale, Working paper Adapt, 2005, n.14.*

Più in generale sul raccordo tra sistema di istruzione e formazione professionale e mercato del lavoro, si veda P. A. Varesi, *Il ruolo delle Università nella promozione dei tirocini formativi e di orientamento e dell'apprendistato alto*, 419-430 e D. Garofalo, *Il ruolo dell'apprendistato nel sistema di istruzione e formazione professionale*, entrambi in P. Reggiani, Gelmini, M. Tiraboschi (a cura di), *Scuola, Università e mercato del lavoro dopo la Riforma Biagi*, 431-446.

Le innovazioni apportate e le conseguenti difficoltà applicative riscontrate, inducono il Ministero del lavoro ad intervenire con circolari esplicative e chiarificatorie. Prima tra tutte la circolare n.40/2004 che, oltre a definire il contratto di apprendistato l'unico contratto di lavoro a contenuto formativo presente nell'ordinamento (fatto salvo l'utilizzo del contratto di formazione e lavoro nelle pubbliche amministrazioni), fornisce specifiche indicazioni operative sulla tipologia in oggetto, si veda in merito E. Massi, *Il nuovo apprendistato dopo i chiarimenti ministeriali*, in *Diritto e Pratica del Lavoro* n. 44/04, con cui si fornisce un commento preciso al dettato del Dicastero, nonché V. Lippolis, *Contratto di apprendistato sotto la lente del Welfare*, in *Lavoro e Impresa*, consultabile sul sito [www. Dplmodena.it](http://www.Dplmodena.it).

## **2. Un contratto che stenta a decollare: le ragioni**

Nonostante le innovazioni apportate dalla riforma, il periodo immediatamente successivo all'introduzione del decreto legislativo n. 276/2003 è stato costituito da un'inerzia atavica, che ha ritardato l'attuazione della disciplina. In particolare, l'apprendistato "qualificante" di cui all'art. 48 non è decollato, a causa dello stallo della c.d. riforma Moratti, prolungatosi anche dopo il decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, che conteneva le norme generali e fissava i livelli essenziali delle prestazioni relative al secondo ciclo di educazione e formazione; l'apprendistato "professionalizzante" di cui all'art. 49, non ha preso quota a causa dell'astensionismo regionale e, infine, l'apprendistato di alta formazione non ha spiegato le ali a causa della totale impreparazione culturale di regioni, attori sociali ed agenzie formative. Si veda

sul punto L. Carollo, *Il lungo processo per la messa a regime del nuovo apprendistato*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2006, n. 1, 195 e ss.; e con riferimento particolare all'apprendistato di secondo e terzo tipo, 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*, Giuffrè, Milano, 2008; M. Tiraboschi, *L'apprendistato di alta formazione*, in M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma del lavoro pubblico e privato e il nuovo welfare*, Giuffrè, Milano, 2008, nonché S. Spattini, *Apprendistato di alto livello: un'occasione di sviluppo locale attraverso le pmi*, in M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma del lavoro pubblico e privato e il nuovo welfare*, Giuffrè, Milano, 2008. Per una dettagliata rassegna della normativa regionale di attuazione della legge Biagi, si veda la documentazione raccolta in [www.fareapprendistato.it](http://www.fareapprendistato.it).

Sempre in questo senso, al fine di avere un quadro generale e più recente che renda note le sperimentazioni effettuate a livello regionale in materia, ma dal quale si evincono anche le lacune normative esistenti si vedano i contributi raccolti in S. D'Agostino, P. De Vita, *Il rebus dell'apprendistato professionalizzante*, Dossier Adapt, 2007, n. 30 in [www.csmb.unimore.it](http://www.csmb.unimore.it) e, per l'alto apprendistato, i contributi presenti in P. De Vita e P. Tiraboschi, *La sfida dell'alto apprendistato*, Dossier Adapt, 2007, n. 20, in [www.csmb.unimore.it](http://www.csmb.unimore.it). Segnatamente, per conoscere in modo specifico lo stato di attuazione della normativa tanto nelle regioni quanto nella contrattazione collettiva P. De Vita, *La recente riforma del contratto di apprendistato*, Dossier Adapt, 2008, n. 8, in [www.csmb.unimore.it](http://www.csmb.unimore.it).

### **3. La legge n. 80/2005 e la legge n. 133/2008, il tentativo di apportare le giuste innovazioni**

A fronte delle criticità esposte, due sono stati gli interventi realizzati da parte del Legislatore, per mettere a regime l'apprendistato professionalizzante, in quanto tipologia contrattuale più utilizzata: la legge 14 maggio 2005, n.80 e, successivamente, la legge 6 agosto 2008, n.133. La prima introduce il c. 5bis all'art. 49 del decreto legislativo n. 276/2003, che rimette alla contrattazione collettiva la disciplina di questa

seconda tipologia di apprendistato, fintantoché le regioni non intervengano. Si veda sul punto P. Tiraboschi, *Apprendistato professionalizzante: i chiarimenti dopo il decreto competitività*, in *Guida al Lavoro*, in *IlSole24ore*, n. 29/2005, che commenta la circolare n. 30/2005 del Ministero del lavoro e, nello stesso senso E. De Fusco, *Apprendistato professionalizzante: i chiarimenti dopo il d. l. competitività*, in *Guida al Lavoro*, 2005, n.30, in cui l'autore indica la strada da seguire, in base alle indicazioni della circolare ministeriale e specifica che, laddove i contratti siano stati sottoscritti prima del 15 maggio 2005, continueranno a trovare applicazione senza apportare ulteriori modifiche.

Immane la reazione delle Regioni, decurtate della competenza loro riconosciuta in materia di formazione. Sul tema, pertanto, è chiamata ad intervenire la Corte Costituzionale con sentenza n. 50/2005, al fine di delineare con chiarezza il riparto di competenza tra Stato e Regioni. La distinzione apportata dal Giudice delle leggi è tra formazione pubblica (di competenza esclusiva delle Regioni) e formazione aziendale (di competenza esclusiva dello Stato per la sua diretta attinenza con il rapporto contrattuale) precisando, inoltre, che nella regolamentazione della materia oggetto di esame, né l'una né l'altra appaiono separate nettamente tra di loro sussistendo, piuttosto, una concorrenza di competenze, e dunque la necessità di realizzare una leale collaborazione. Si veda sul punto D. Papa, *Il contratto di apprendistato. Contributo alla ricostruzione giuridica della fattispecie*, Giuffrè, Milano, 2010, 134 e ss., nonché M. Novella, M. L. Vallauri, *Apprendistato professionalizzante: alcune questioni aperte*, in *Diritto e Pratica del Lavoro*, 2005 n. 46, nonché B. Caruso, A. Alaimo, *Il conflitto tra Stato e Regioni in tema di lavoro e la mediazione della Corte Costituzionale: la recente giurisprudenza tra continuità e innovazione*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2007, II, 556 e ss., nonché C. Galbiati, *L'apprendistato tra "formazione pubblica" e "formazione aziendale". Riflessioni sul riparto delle competenze tra Stato e Regioni dopo la sentenza n. 176/2010 della Corte Costituzionale*, in cui si ricostruisce in maniera breve il precedente contenuto nella sentenza della Corte Costituzionale n. 50/2005, in bollettino *Adapt*, 27 maggio 2010.

Il principio espresso dalla Corte ha costituito il fondamento della previsione del c. 5ter dell'art. 49, introdotto dal legislatore con il decreto legge n. 112/2008 (legge n.133/2008), che ha disciplinato il c.d. "canale parallelo", rispetto a quello dell'offerta formativa pubblica delle Regioni, rappresentato dalla formazione esclusivamente

aziendale, la cui disciplina viene rimessa integralmente ai contratti collettivi. Sul punto si veda il commento di 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 – Commentario sistematico delle norme di lavoro e previdenza contenute nelle leggi di conversione dei decreti legge 25 giugno 2008, n. 112, 27 maggio 2008, n. 93 e 3 giugno 2008, n. 97 in coordinamento con la legge 24 dicembre 2007, n. 247*, Giuffrè, Milano, 2009, 79 e ss..

L'intervento del Legislatore ha suscitato una nuova reazione da parte di alcune Regioni che hanno denunciato l'illegittimità costituzionale del comma 5ter dell'art. 49 del decreto legislativo n. 276/2003, per contrasto con gli artt. 117 e 120 della Costituzione. La Corte Costituzionale, pertanto, con sentenza n. 176/2010, ha accolto il ricorso, entro specifici termini, confermando l'illegittimità. Per un autorevole commento si veda M. Tiraboschi, *L'apprendistato professionalizzante dopo la sentenza n. 176/2010 della Corte Costituzionale*, in *Guida al Lavoro, IlSole24ore*, n. 23/2010, nonché Roberto Camera, *Apprendistato e Formazione interna all'azienda: obbligo di regolamentazione regionale*, in *Rivista Guida Normativa del Il Sole 24 Ore*, 20 maggio 2010; per una ricostruzione giuridica della questione si veda E. Carminati, *La sentenza n. 176/2010 della Corte Costituzionale in materia di apprendistato*, in *Diritto delle Relazioni Industriali* n. 2/2010, 448 e ss.; S. Ciucciiovino, *Stato, regioni, autonomia privata nell'apprendistato professionalizzante*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2010, II, 1089 e ss.; nonché M. D'Onghia, *Ancora una pronuncia della Corte Costituzionale sul riparto di competenze fra Stato e Regioni in tema di apprendistato*, in *Rivista Giuridica del Lavoro*, 2010, II, 644 e ss., nonché E. Bellezza, M.T. Cortese, L. Rustico, *L'apprendistato dopo la sentenza della Corte costituzionale n. 176 del 2010*, in *Bollettino Speciale Adapt*, n. 21, 15 giugno 2010; nonché E. Carminati, L. Rustico, *L'apprendistato dopo l'intervento della Corte costituzionale: una sentenza che non fa chiarezza*, in *Bollettino Speciale Adapt*, n. 18, maggio 2010.

L'art. 23 della legge n.133/2008, tuttavia, nel tentativo di riordinare l'intera disciplina dell'apprendistato, è intervenuto anche sulla tipologia dell'alta formazione (art. 50 decreto legislativo n. 276/2003), introducendo due innovazioni. La prima riguarda l'estensione di tale percorso anche ai dottorati di ricerca (c. 3, art. 23 legge 133/2008), la seconda attiene la possibilità di attivare percorsi di apprendistato di alta

formazione anche tramite apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le università e le altre istituzioni formative, in assenza di regolamentazioni regionali (c. 4, art. 23 legge 133/2008). Si tratta di due interventi fondamentali, volti ad implementare l'utilizzo della fattispecie. Sul punto di notevole interesse è il commento di M. Tiraboschi, *L'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato di alta formazione dopo la legge n. 133 del 2008*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2008, n. 4, in cui l'autore, in maniera puntuale, dà conto delle ragioni poste alla base della scelta effettuata e la riconduce alla necessità di ricomporre il quadro normativo frammentato, nonché alla manifesta e reiterata inerzia delle regioni. Nell'analisi, tuttavia, si analizza anche un altro profilo, che attiene la preparazione culturale delle istituzioni rispetto ad uno strumento che possiede forti potenzialità. A tal proposito, infatti, l'autore oltre a denunciarne la scarsa cognizione, individua in questa l'ulteriore causa di intervento legislativo.

Anche sul comma 4 dell'articolo 23 della legge n.133/2008, alcune Regioni hanno lamentato il contrasto con gli articoli 117, 118 e 120 della Costituzione, ma la Corte in tal caso ha dichiarato infondata la questione, ritenendo che la norma introducesse uno strumento utilizzabile dalle parti solo nel caso di inerzia delle Regioni. Per un commento si veda M. Tiraboschi, *L'apprendistato di alta formazione* in M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma del lavoro pubblico e privato e il nuovo welfare*, Giuffrè, Milano, 2008.

In sostanza, il problema è stato sempre rappresentato dal manchevole investimento che si è realizzato nel corso del tempo su tale tipologia contrattuale, utilizzato come espediente per acquisire forza-lavoro a basso costo, piuttosto che farlo divenire il canale principale per l'ingresso qualificato dei giovani nel mercato del lavoro. Per un commento puntuale sul tema si veda M. Tiraboschi, *Tirocini e apprendistato: impianto e ragioni della riforma*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 4/2011, nonché P. Varesi, *Il monitoraggio dell'apprendistato: risultati e problemi aperti*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2009, 4, 949 e ss.

#### **4. Il collegato lavoro pone le basi per la riforma**

I molteplici interventi realizzati nel corso degli anni, dunque, non sono serviti a far decollare l'istituto in esame. I dati in possesso al 2010 hanno evidenziato che quasi la metà dei contratti di apprendistato venivano regolamentati dal vecchio pacchetto Treu, a causa dei ritardi accumulati dalle Regioni che, non sono intervenute a disciplinare gli aspetti formativi di propria competenza. Sul punto si veda *Isfol, giugno 2009, Apprendistato: X Rapporto di monitoraggio*; nonché per un commento al rapporto ed un'analisi critica e ragionata del mancato decollo dell'apprendistato si vedano i contributi contenuti in S. D'Agostino e M. Tiraboschi, *Il nuovo apprendistato: bilancio e prospettive*, Dossier Adapt del 24 giugno 2009, n. 6.

Il cammino dell'apprendistato, pertanto, continua e diviene oggetto di un ulteriore intervento normativo, rappresentato dalla legge n.183/2010, che da un lato fissa un termine di 24 mesi per il Governo, affinché emani un decreto legislativo di riordino della disciplina dell'apprendistato (art. 46, comma 1, lett. b), e dall'altro introduce un abbassamento a quindici anni dell'età minima per l'accesso all'apprendistato di primo tipo, in controtendenza rispetto alla previsione di cui all'art. 1, comma 622, della legge n. 296/2006 (finanziaria 2007), che fissava l'età per l'accesso al lavoro a sedici anni (art. 48, c.8). Per un commento sul punto si veda M. Tiraboschi, *Problemi e prospettive dell'apprendistato. Alla vigilia di una nuova riforma*, in *Osservatorio Isfol n. 2/2011, 15-31*, in cui si l'autore sottolinea le ragioni della delega contenuta nel collegato lavoro e le difficoltà legate al decollo di tale tipologia contrattuale, nonché L. Rustico, *Il rilancio dell'apprendistato di primo livello in Collegato lavoro, Commento alla legge 4 novembre 2010, n. 183* (a cura di) M. Tiraboschi, *Il Sole24Ore*, Milano, 2010, 195 e ss..

La consapevolezza che l'apprendistato rappresenti il principale canale di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro induce, di seguito, il Ministro del Lavoro, le Regioni, le Province Autonome e le parti sociali a sottoscrivere il 27 ottobre 2010 un'intesa di rilancio di tale strumento, che prepara la strada per la successiva riforma del 2011. Sul punto si veda L. Rustico, M. Tiraboschi, *Apprendistato: intesa tra governo, regioni e parti sociali*, in *Guida al lavoro, Il Sole24ore*, n. 43/2010.

## **5. Testo unico dell'apprendistato (decreto Legislativo n. 167/2011): un taglio netto con il passato**

La complessità normativa, il riparto incerto delle competenze tra lo Stato e le Regioni e lo scarso utilizzo di tale tipologia contrattuale induce il Governo ad attuare la delega contenuta nell'art. 1, comma 30, della legge n. 247/2007 e ribadita dall'art. 46 della legge n. 183/2010 ed emanare il Decreto Legislativo n. 167/2011 (c.d. Testo Unico sull'apprendistato) che riforma l'intera disciplina dell'apprendistato. Il primo merito assoluto è stato, senza dubbio, quello di risolvere il complicato intreccio di norme nazionali, regionali, e contrattazione collettiva tramite l'adozione di un testo costituito da solo 7 articoli e 25 commi, cancellando tutta la normativa pregressa, che ha reso protagonista indiscusso la contrattazione collettiva. L'*iter* di approvazione, tuttavia, è stato connotato da molteplici interventi che vanno dall'intesa del 27 ottobre 2010 su citata, alla legge n. 183/2010, seguita dall'adozione del Testo Unico del 5 maggio 2011, da parte del Consiglio dei Ministri, a cui hanno fatto seguito la Conferenza Stato - Regioni, del 7 luglio 2011 (che ha apportato alcune modifiche alla precedente versione) e l'intesa del 11 luglio siglata tra Ministero del lavoro e parti sociali, con cui veniva data conferma dei contenuti dell'accordo del 7 luglio precedente, fino a giungere poi alla versione del 28 luglio 2011 come licenziata dal Consiglio dei Ministri, ulteriormente rivista con l'adozione del testo definitivo nel settembre 2011. Per avere un quadro completo ed analitico che faccia conoscere in modo approfondito gli *step* che si sono susseguiti per l'adozione del Testo, nonché le innovazioni apportate, si vedano i contributi presenti in Bollettino Adapt, *Apprendistato: un Testo Unico per la riforma*, a cura di E. Carminati e L. Rustico in collaborazione con [www.fareapprendistato.it](http://www.fareapprendistato.it), 6 maggio 2011, n. 24, nonché gli approfondimenti contenuti nel Bollettino Adapt, a cura di E. Carminati e S. Facello, *Verso la riforma dell'apprendistato: l'intesa Stato - Regioni del 7 luglio 2011*, in collaborazione con Guida al Lavoro – Il Sole24Ore e consultabile sul sito [www.fareapprendistato.it](http://www.fareapprendistato.it), 8 luglio 2011, n. 41, altresì l'analisi contenuta in Bollettino Adapt, *L'apprendistato dopo l'intesa Governo - parti sociali dell'11 luglio 2011*, 14 luglio 2011, n. 42 e infine, le osservazioni presenti nel Bollettino Adapt, a cura di S. Facello e L. Rustico, *Al via il nuovo apprendistato*, in collaborazione con Guida al Lavoro - IlSole24Ore e consultabile sul sito [www.fareapprendistato.it](http://www.fareapprendistato.it), 29 luglio 2011, n. 47.

Per avere, inoltre, un quadro completo che rispecchia la situazione negativa in cui si erge il Testo Unico, si veda il *XII Rapporto Isfol*, pubblicato nel dicembre 2011 e riferito all'anno 2009/2010, che denuncia lo scarso investimento in formazione da parte delle aziende, quale causa di disallineamento rispetto alle richieste di mercato. Il rapporto è consultabile *online* nella banca dati dell'Isfol. Sul punto si veda, inoltre, P. Varesi, *Il monitoraggio dell'apprendistato: risultati e problemi aperti*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2009, 949.

Al fine di avere, invece, una visione chiara di insieme delle novità apportate dal Testo Unico, M. Tiraboschi, *Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini* (in particolare la parte II), *Commentario al D. Lgs. n. 167/2011*, Giuffrè, Milano, 2011, nonché M. Rusciano, *Speciale apprendistato*, in *Diritto e Pratica del Lavoro*, 23/2012, 3 e ss.; A. Tea, *D. Lgs. n. 167 del 14 settembre 2011 - Il nuovo Testo unico dell'apprendistato*, in *Fisco*, 2011, 41, 6682 e ss.; A. Muratorio, *il contratto di apprendistato nella ricomposizione di disciplina del testo unico*, in *Lavoro nella Giurisprudenza*, 12/2011, 1201 e ss.. Per un commento analitico della disciplina articolo per articolo si veda anche E. Massi, *Il nuovo apprendistato e l'obiettivo del rilancio dell'occupazione giovanile*, consultabile sul sito [www.dplmodena.it](http://www.dplmodena.it), 18 ottobre 2011. Di facile e immediata lettura sono anche le *slides* di P. Stern, *Il nuovo testo unico dell'apprendistato Decreto legislativo 167/2011: Una risposta efficace al precariato*, 12 ottobre, 2011, consultabile sul sito [www.dplmodena.it](http://www.dplmodena.it). Di specifico rilievo è anche la sentenza della Cassazione civile, sezione lavoro, n. 205/2012, con cui oltre a compiere una completa e puntuale ricognizione normativa della fattispecie dell'apprendistato, si ribadisce la rilevanza fondamentale della formazione precisando, a tal proposito, che il datore di lavoro ha l'obbligo di impartire l'insegnamento pratico, secondo le più specifiche esigenze aziendali e non secondo modalità particolari fissate dalla legge. Per un commento sul punto si veda anche F. Barracca, *La formazione di un apprendista passa attraverso le concrete esigenze aziendali*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 1/2013, 80.

Per un commento sulla figura innovativa del tutor, la cui disciplina ora è interamente rimessa alla contrattazione collettiva a cui potranno essere affidati i compiti più diversificati, si veda S. Malandrini, *Tutoraggio dei lavoratori apprendisti*, in *Diritto e Pratica del Lavoro*, 12/2013, 783 e ss..



Al fine di favorire l'adeguamento alla materia, la nuova normativa ha introdotto un periodo transitorio di sei mesi nel quale potevano continuare a trovare applicazione le precedenti disposizioni normative. Per fornire chiarimenti sul punto, il Ministero del lavoro ha emanato la circolare n. 29 dell'11 novembre 2011. In merito si veda, M. Tiraboschi, E. Carminati, *Apprendistato: primi chiarimenti su fase transitoria e sanzioni*, in *Guida al lavoro, IlSole24ore*, n. 46/2011, 10-17; R. Camera, *Il regime transitorio ed il regime sanzionatorio nel nuovo Testo Unico per l'apprendistato*, in *La lente sul fisco*, n.438/2011; nonché E. Massi, *Il periodo transitorio nel nuovo contratto di apprendistato*, in *la Circolare di Lavoro e Previdenza*, n. 44/2011, 18 e ss.. Nonché, per un ulteriore approfondimento sul punto si veda A. Guglielmo, *Il nuovo apprendistato: periodo transitorio*, novembre 2011, in cui l'autore dopo una breve digressione sulle principali discipline succedutesi nel tempo, si sofferma sulla disciplina sostanziale applicabile ai vari rapporti di apprendistato nelle more di una piena e completa attuazione della novella legislativa, senza trascurarne i relativi profili sanzionatori.

Con riferimento agli sgravi contributivi previsti per il datore di lavoro che assume un apprendista, si veda A. Casotti, M. R. Gheido, *Riforma del lavoro. Contratto di apprendistato: gli sgravi contributivi per il datore di lavoro*, in *Pratica Fiscale e Professionale* n. 47/2012, 36.

## **6. La legge n. 92/2012: l'apprendistato è il contratto di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro**

Nel solco degli interventi normativi realizzati interviene una nuova disposizione di legge, quale è la legge n. 92/2012 (c.d. riforma Fornero) che proclama l'apprendistato il “*modo prevalente di accesso al lavoro*”, fissa una durata minima del contratto a sei mesi e prevede specifici limiti all'assunzione dei lavoratori tramite tale tipologia contrattuale. Per un'analisi più approfondita si vedano sul punto i commenti raccolti in: P. Rausei, 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 University Press, giugno 2012; nonché M. Tiraboschi, *L'apprendistato come ipotesi di contratto di lavoro prevalente*, in *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* (a cura di) M. Magnani e M. Tiraboschi, Giuffrè, Milano, 2012; nonché per un breve commento si veda anche A. D'Elia e A. Santamaria, *L'apprendistato tra testo unico e riforma del mercato del lavoro*, in bollettino Adapt, 8 maggio 2012, in cui si analizza il Disegno di Legge come diffuso in data 4 aprile 2012 e, dopo aver indicato schematicamente le innovazioni introdotte ed ancora in fase di approvazione in quella data, sottolineano le criticità palesate sul testo, in particolare da parte dei consulenti del lavoro con le circolari n. 5 del 19 marzo 2012 e n.7 dell'11 aprile dello stesso anno. Accanto a ciò, tuttavia, si indicano anche gli esempi virtuosi di contratti (es. ccnl studi professionali) che sono intervenuti sulla materia disciplinandola, nonché delle regioni che hanno formulato accordi specifici in materia (es. Lazio, Trentino, Valle D'Aosta).

Tra i primi commenti alla riforma si veda anche quello di A. Vallebona, *La riforma del lavoro 2012*, Giappichelli, 2012, in cui l'autore classifica le innovazioni apportate in materia di apprendistato come “ *misure di incremento delle tutele*” ma anche come misure di contenimento delle stesse (aumento a 3/2 del rapporto apprendisti/maestranze specializzate). Egli, inoltre, definisce la legge n. 92 una sorta di “ *controriforma*”, rispetto alla legge n. 30, perché predispone una serie di norme dirette a limitare la fuga dal contratto “dominante” di lavoro subordinato a tempo indeterminato, accordando comunque una evidente preferenza all'apprendistato. In senso contrario, invece, si veda M. Tiraboschi, *Istituzioni di diritto del lavoro, Appendice di aggiornamento*, Giuffrè, 2012, che considera non coerente la scelta del Legislatore di puntare sull'apprendistato, senza rendendolo effettivamente competitivo. Il problema è che si elimina di fatto ogni alternativa al contratto subordinato a tempo indeterminato. Sempre in termini critici verso la scelta del contratto di apprendistato come contratto di ingresso prevalente, anche F. Carinci, M. Miscione (a cura di), *Commentario alla riforma Fornero*, Ipsoa, 2012, che sottolineano come tale scelta sia priva di qualsiasi riscontro effettivo, per la minoritaria percentuale di giovani avviata tramite l'apprendistato.

Con riferimento alla percentuale di stabilizzazione, invece, introdotta dalla legge di riforma si veda M. Tiraboschi, *Apprendistato e interpretazioni di buon senso. Brevi considerazioni a proposito di percentuali di stabilizzazione per l'assunzione di apprendisti*, in bollettino adapt, 9 ottobre 2012; nonché G. Marino, *Il contratto di*

*apprendistato dopo la «riforma Fornero»*, Maggioli Editore (collana Professionisti & Imprese), 2013, nonché F. Carinci, *L'apprendistato dopo la riforma Fornero*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n.10/2012, 937 e ss., che oltre a dare notizia degli accordi contrattuali di attuazione della nuova disciplina, ne fornisce un'analisi alla luce delle novità introdotte dalla riforma Fornero. Sempre in tal senso, autorevole contributo è quello di F. Carinci, *la riforma Fornero come passaporto per l'uscita dal "preariato"*, in *Trattato di diritto del lavoro* (a cura di) M. Persiani e F. Carinci, 1070 e ss.. Per avere un quadro di immediata lettura che analizzi schematicamente le innovazioni apportate dalla legge in oggetto, si veda P. Salazar, *Ruolo del contratto di apprendistato dopo la riforma*, in *Diritto e Pratica del Lavoro* 40/2012, 2505 e ss. Per avere un commento breve e schematico sul punto si veda C. Tucci, *Assunzione per un apprendista su 2*, in *IlSole24Ore*, 24 marzo 2012 e C. Tucci, M. Meneghello, *Le regole di ingresso 2/L'apprendistato*, in *IlSole24Ore*, 5 aprile 2012 in cui gli autori forniscono un quadro immediato sulle novità introdotte e nello stesso tempo, comparano la situazione italiana a quella dei Paesi più virtuosi, quale Germania, Francia e Regno Unito, in cui l'apprendistato rappresenta un vero e proprio trampolino di lancio verso la crescita professionale dei lavoratori.

Ulteriore contributo è quello di A. Tagliente, *Le modifiche all'apprendistato nella legge di riforma del mercato del lavoro*, consultabile sul bollettino Adapt del 10 settembre 2012, che analizza per un verso, le innovazioni apportate alla tipologia contrattuale in esame, dal punto di vista sostanziale (previsione di una durata minima del contratto, rimodulazione del rapporto numerico tra apprendisti e lavoratori qualificati in forza, estensione dell'Aspi, ecc.) e, dall'altro analizza il costo che l'impresa deve sostenere nell'assumere un'apprendista. L'autore, infatti, osserva che, a seguito delle innovazioni apportate (introduzione dell'aliquota dell'1,36% a carico del datore di lavoro per finanziare l'Aspi; introduzione del c.d. contributo di licenziamento, dovuto per causa diversa delle dimissioni, inclusa l'ipotesi di recesso del datore di lavoro al termine del periodo di apprendistato), si registra un aumento non trascurabile dell'onere contributivo del contratto per il datore di lavoro, che dovrebbe essere ridimensionato. Dello stesso avviso è il commento di C. Tucci, *Più posti con gli incentivi*, in *IlSole24Ore*, 4 aprile 2013 che conferma come la riforma Fornero abbia, senza dubbio,

irrigidito la disciplina regolatoria, e per tale ragione sia necessario apportare nuovi correttivi.

Lo scarso utilizzo della tipologia contrattuale, a pochi mesi dall'entrata in vigore della nuova legge, trova conferma nei dati diffusi dal Centro studi *Bachelor, Analisi della domanda di lavoro dei laureati*, pubblicato sul bollettino *Adapt* del 21 gennaio 2013, n.2, da cui si evince chiaramente che, da un lato, sono le aziende a non voler investire in tale strumento (solo il 5,4% degli annunci di lavoro prevede un contratto di apprendistato), dall'altro, sono gli stessi giovani che preferiscono accedere al mondo del lavoro, tramite altri canali (es. 46% con lo *stage*). Sempre nello stesso senso si veda, *I numeri del fallimento della riforma Fornero*, in *La Repubblica.it*, 17 luglio 2013. Nello specifico per il settore degli studi professionali, si veda l'indagine della Fondazione studi consulenti del Lavoro, *Apprendistato, non tutte le Regioni sono pronte*, consultabile *online* sul sito [www.consulentidellavoro.it](http://www.consulentidellavoro.it), sezione Approfondimenti, 12 ottobre 2012. L'analisi è stata svolta su un campione significativo di studi professionali che assistono un milione di aziende per un totale di 7 milioni di rapporti di lavoro gestiti.

Sempre a conferma della situazione profilatasi post-riforma Fornero, si veda Isfol, Inps, *Rapporto di monitoraggio XIII*, dicembre 2012 e, per un breve commento G. Pogliotti, *Apprendisti ancora marginali: tra gennaio e agosto 2012 rappresentano il 2,9% dei rapporti di lavoro (erano il 3,1% nel 2011)*, in *IlSole24Ore*, 8 marzo 2013 che sottolinea lo scarso investimento nell'istituto dell'apprendistato in generale, il cui ricorso rispetto all'anno precedente (2011) risulta essere in calo e, evidenzia altresì lo scarso investimento nell'alto apprendistato, con la conseguente penalizzazione per i giovani.

Più in generale, sempre sugli effetti apportati dalla riforma Fornero che, fondata sull'errata idea che il problema occupazionale possa risolversi con un patto fra generazioni, si veda *Lavoro, l'illusione di un Patto tra generazioni*, in *la Nuvola del lavoro, il Corriere della Sera*, 9 dicembre 2012.

Ulteriore contributo rilevante è quello di L. Sciarretta, *Apprendistato, l'attuazione del Testo unico*, in *Quaderni di Tecnostruttura* che ripercorre, in pillole, l'iter dell'istituto dell'apprendistato aggiornato a maggio 2013, e ne evidenzia lo stato di attuazione nazionale e territoriale.

Nonostante il quadro delineato non sia positivo, la necessità di continuare ad operare affinché lo strumento diventi davvero il volano dell'occupazione, trova conferma in G. Palmerini, *Per rilanciare l'occupazione occorre ripartire dall'apprendistato. Dati Ocse sul terzo trimestre 2012: Italia ferma al tasso del 57%*, reperibile sul sito web [www.amicidimarcobiagi.it](http://www.amicidimarcobiagi.it), 23 gennaio 2013, nonché E. Massagli, *Per dare vero lavoro ai giovani portiamo i giovani in azienda*, libero, 3 maggio 2013.

## **7. Il mini-lifting del Pacchetto Lavoro (decreto legge n. 76/2013)**

L'attualità della tipologia contrattuale e la necessità di implementare il suo utilizzo, induce il Legislatore ad intervenire nuovamente sulla materia, con il Decreto Legge n. 76/2013 che, tuttavia, tocca solo l'apprendistato professionalizzante. Prima dell'intervento normativo, le Parti sociali, in dialogo con il Ministero, avevano palesato le esigenze provenienti dalle realtà produttive, affinché le nuove disposizioni fossero in linea con il mercato. A tal proposito, infatti, si veda F. Barbieri e V. Melis, *Cinque mosse per ridare slancio all'apprendistato*, in *IlSole24Ore*, 20 maggio 2013. Per un commento puntuale sulle innovazioni apportate si veda M. Tiraboschi, *Apprendistato, un rilancio di facciata*, in *Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale, Primo commento al decreto legge 28 giugno 2013*, n. 76, 348 e ss., in cui l'autore critica le scelte realizzate nel decreto che ne fanno derivare un depotenziamento della fattispecie contrattuale. Si denuncia l'assurda decisione di non occuparsi anche della prima e terza tipologia di apprendistato che, in realtà sono le uniche a riscontrare una difficile applicazione. A ciò si aggiunge l'assenza di un raccordo tra il campo di applicazione degli incentivi per l'assunzione di giovani previsti dal decreto in parola e l'applicabilità anche all'apprendistato. L'eventuale non estensione, infatti, potrebbe indurre i datori di lavoro ad orientarsi verso formule contrattuali alternative. Le ulteriori critiche avanzate riguardano la temporaneità delle misure adottate in materia di apprendistato professionalizzante (solo entro il 31 dicembre 2015) che generano solo confusione nell'attuazione e l'intervento sulle competenze regionali che, come strutturate, mettono in crisi il principio cardine di leale collaborazione sancito dalla Corte Costituzionale sul punto. Nello stesso senso si veda U. Buratti, M. Tiraboschi, *Apprendistato: un ponte traballante tra primo e secondo*

livello, in *Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale*, op. cit., 353 e ss., in cui si critica la scelta adottata dal decreto di prevedere la trasformazione del contratto di primo tipo in apprendistato professionalizzante. Gli autori, infatti, oltre a sottolineare che sarebbe stato necessario porre l'attenzione sul mancato avvio di questa tipologia, evidenziano le ragioni per cui tale "trasformazione" non sia compatibile con l'impianto del Testo. Ulteriori perplessità sono state avanzate anche dalla Fondazione studi consulenti del lavoro, riscontrabili nel documento redatto *Decreto lavoro, luci e ombre*, luglio 2013, 3 e 4, nonché nello stesso senso si legga G. Falasca, *Nelle Pmi linee guida sulla formazione fissate da Stato e Regioni*, in *Il Sole24Ore*, 29 giugno 2013. Sempre nello stesso senso si veda G. Stella, *I nuovi incentivi rischiano di mandare in pensione l'apprendistato*, 10 luglio 2013. Un autorevole commento sul Decreto Legge in esame è anche quello di R. Camera, *Decreto Lavoro tra incentivi e modifiche alla Riforma Fornero*, in *la Circolare di Lavoro e Previdenza*, n. 28, 25 luglio 2013, 7 e ss.; nonché di fondamentale rilevanza è l'approfondimento tecnico elaborato da R. La Costa, *La registrazione della formazione dell'apprendista*, *Centro Studi Ancl*, luglio 2013, che costituisce una guida pratica importantissima per l'adozione e la predisposizione del libretto formativo.

## PARTE II

### IL QUADRO DI RIFERIMENTO INTERNAZIONALE: UNO SGUARDO A GERMANIA, FRANCIA E INGHILTERRA

**Sommario:** 1. L'apprendistato in Germania: il sistema duale – 2. Il ruolo delle parti sociali e la contrattazione collettiva per i dipendenti degli studi professionali in Germania – 3. L'apprendistato in Francia: caratteristiche – 4. Il ruolo delle parti sociali e la contrattazione collettiva per i dipendenti degli studi professionali in Francia – 5. L'apprendistato in Inghilterra: caratteristiche - 6. La contrattazione collettiva per i dipendenti degli studi professionali in Inghilterra

Analizzare i sistemi di apprendistato presenti nei Paesi di Germania, Inghilterra e Francia ed offrire un quadro panoramico relativo al loro funzionamento ed alle differenti declinazioni di applicazione, è utile per comprendere quali siano i punti di forza, che permettano a tali Nazioni di porsi al primo posto delle classifiche europee per il basso livello di disoccupazione giovanile, affinché essi possano costituire esempi virtuosi di integrazione tra mondo dell'istruzione, lavoro e formazione professionalizzante a cui tendere.

Molti studi dimostrano come l'apprendistato, in questi Paesi, aiuti la transizione scuola-lavoro per gli studenti, rispetto ai sistemi di istruzione e formazione professionale esclusivamente basati sulla formazione scolastica: la combinazione di competenze teoriche e pratiche acquisite nelle imprese, infatti, costituisce un fattore chiave, perché permette agli studenti di entrare in contatto diretto con le aziende e, capire quale tipo di professionalità è richiesto dalle imprese. Sul punto si veda Ikey Research & Consultancy, *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union, Luxembourg: Publications Office of the European Union*, 2012.

È nell'alternanza scuola-lavoro, nella comunicazione reale tra mondo dell'istruzione e mondo imprenditoriale che trova soluzione il *mismatch* formativo e professionale dilagante, come confermato dal rapporto ILO, *Global employment trends for youth 2013. A generation at risk*, a cui fanno seguito puntuali commenti di E. Massagli *Giovani e lavoro: perché non ripartire dalla alternanza?*, in Bollettino ordinario Adapt, 13 maggio 2013, n. 18 e G. Tolve, *la via italiana allo Youth Guarantee*, sempre in Bollettino ordinario Adapt, 13 maggio 2013, n. 18.

Per avere un quadro schematico e generale sul funzionamento dei diversi sistemi di alternanza scuola-lavoro nei Paesi Europei si veda E. Bellezza e E. Massagli, *Alternanza scuola-lavoro in Europa*, in Bollettino Adapt, 8 febbraio 2013.

## **1. L'apprendistato in Germania: il sistema duale**

In Germania, l'apprendistato rappresenta il canale d'ingresso dei giovani nel mercato. E' un contratto di formazione professionale, o come definito nella lingua comune (*Lehrzeit*), ossia un periodo di apprendimento e si colloca all'interno del c.d. "sistema duale", che permette di realizzare il percorso di formazione in alternanza tra studio e lavoro. In realtà, solo con la legge federale del 1972, tale strumento viene classificato come forma di lavoro, poiché in passato l'apprendista riceveva il solo contratto di formazione. Tuttavia, la dottrina tedesca maggioritaria, ancora oggi, esclude che l'apprendistato sia un contratto di lavoro. Sul punto si veda R. Santagata, *Contratti a contenuto formativo e costo del lavoro*, in L. Zoppoli, M. Delfino (a cura di), *Flexicurity e tutele. Il lavoro tipico e atipico in Italia e Germania*, Ediesse, 2008, 147 e ss., in cui si dà conto della dottrina tedesca maggioritaria.

Per avere un quadro giuridico della disciplina del contratto, nonché una prima descrizione di carattere generale si veda Italiaslavoro, *L'Apprendistato in Europa. Germania*, 2011, che illustra la fonte di regolamentazione dell'istituto in esame (contenuta nella legge *Berufbildungsgesetz* del 1969, poi modificata nel 2005 e da ultimo nel 2009), i beneficiari, individuati nei soggetti appartenenti a qualsiasi settore sottoposto ad ordinamento professionale e la durata, fissata in termini non inferiori a due anni, né superiore a tre. Utile, ai fini di inquadrare schematicamente le caratteristiche di detto contratto, in comparazione a ben 15 modelli europei, è il contributo di L. Da Vinci-Dream Job, *Analisi comparata dei sistemi di formazione dell'apprendistato nei paesi dell'unione europea (15)*, 2008, consultabile su [www.adapt.it](http://www.adapt.it), sezione indice A-Z, per argomento, Studi e ricerche.

Ulteriore autorevole contributo dal quale, sempre in chiave comparatistica, si evince la struttura del contratto e i punti di forza che lo caratterizzano si veda M. Delfino, *Giovani e formazione nelle normative europee: l'apprendistato*, WP C.S.D.L. "Massimo D'Antona".INT – 90/2012, 8 e ss.. In particolare, l'autore descrive in poche battute le



caratteristiche dell'istituto in esame, sottolineandone gli elementi più rilevanti su cui esso si fonda, quali la cooperazione continua e assidua tra scuola o altri istituti formativi e le aziende, a cui si aggiunge il coinvolgimento delle parti sociali, cui si affida il compito di negoziare gli standard formativi di base del percorso intrapreso.

L'indennità di formazione recepita dai lavoratori apprendisti è definita dalla contrattazione collettiva nazionale di settore. In materia, il sistema tedesco prevede storicamente un incentivo fondamentale per l'impresa, che è quello di erogare all'apprendista una indennità di formazione inferiore rispetto a quella dei lavoratori specializzati, generalmente pari a meno di due terzi rispetto a quella dei lavoratori qualificati, si veda sul punto *Italia lavoro, Scheda di Benchmarking, l'apprendistato in Europa. Germania*, 2011, 6 e ss., nonché G. Tolve, *L'apprendistato come leva di placement: il modello tedesco*, 6 e ss.. Nello specifico, sulle differenze esistenti tra il concetto di retribuzione e quello di indennità di formazione, è utile il contributo di P. Ryan, *Apprendistato: tra teoria e pratica, scuola e luogo di lavoro*; in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 4/2011, 932 e ss..

In questo senso, a testimonianza degli elementi di forza dell'apprendistato tedesco, in comparazione con la situazione italiana, si veda S. Luciano, *Per rilanciare l'apprendistato impariamo dai tedeschi*, in *Panorama, Lavoro e giovani*, 5 dicembre 2012. L'autore individua nell'assidua alternanza scuola-lavoro, nel basso costo contributivo sopportato dalle aziende, nel salario sostenuto corrisposto agli apprendisti, almeno nel momento iniziale del rapporto di lavoro e nello sgravio contributivo di cui usufruiscono le aziende che decidono di assumere un giovane, i punti di forza del contratto in oggetto. A ciò si aggiunge il fatto che, rimane ad ogni modo fondamentale, per gli apprendisti, svolgere percorsi di istruzione formale, tanto che questi dovranno dedicare almeno un quinto del loro tempo presso scuole professionali. Sul punto si veda P. Ryan, *Apprendistato: tra teoria e pratica, scuola e luogo di lavoro*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2011, n. 4, 923 e ss.

Proprio con riferimento ai costi dell'apprendistato in Germania si veda anche S. D'Agostino, *I costi dell'apprendistato*, in *Modelli di apprendistato in Europa: Francia, Germania, Paesi Bassi, Regno Unito*, Isfol, 2012, in cui secondo una stima elaborata dal BIBB, l'Istituto Federale per la Formazione Professionale tedesco, l'apprendistato costa annualmente 20 miliardi di euro al Paese, di cui 14 pagati dalle imprese (anno 2006). E'

l'azienda che sostiene il costo dei materiali, dei salari degli apprendisti e tutte le spese generali. Invece, i costi della formazione nelle scuole professionali sono a carico dei comuni e dei *Länder*:

Sempre in tal senso, a conferma del fatto che il sistema duale di apprendistato implica anche il sostenimento di un minore costo del lavoro in Germania, si vedano *i dati Eurostat, 2008* da cui si evince che, mentre in Italia il costo del lavoro orario di un apprendista (espresso in PPA) è 12,27, in Germania è quasi la metà, 7,55. Tutto questo, ha come conseguenza diretta la crescita occupazionale in Germania e, una disoccupazione giovanile molto contenuta. *I dati BIBB, Datenreport zum berufsbildungsbericht, 2011*, dimostrano che dal 1996 al 2009 sono stati assunti ben 1.508.476 apprendisti e, secondo *i dati Eurostat, labour force Survey*, oggi, la disoccupazione giovanile è pari al 7,1%, contro quella italiana del 37,1%.

## **2. Il ruolo delle parti sociali e la contrattazione collettiva per i dipendenti degli studi professionali in Germania**

Nel sistema tedesco la contrattazione collettiva svolge un ruolo fondamentale poiché ad essa è affidato il compito di definire sia il compenso dell'apprendista, sia la durata dell'impiego a tempo determinato del post-apprendistato. Le parti sociali si confrontano in maniera costante con i Ministeri competenti e l'Istituto Federale della Formazione Professionale (BIBB) per determinare i fabbisogni formativi futuri. Per un approfondimento sul punto, Italia lavoro, *Scheda di Benchmarking, l'Apprendistato in Europa, Germania, 2011*, nonché G. Tolve, *L'apprendistato come leva di placement: il modello tedesco*, in *Rivista Formazione e Persona*, Anno II, n. 5, luglio 2012, 5 e ss..

Altrettanto importante è la continua concertazione tra parti sociali e Governo, tanto che nel 2004 ha condotto alla stipula di un patto per l'occupazione, volto a creare posti di lavoro tramite apprendistato. Sulle innovazioni apportate, l'ambito applicativo e il forte impatto positivo registratosi, si veda, Italia lavoro, *Scheda di Benchmarking, l'Apprendistato in Europa, Germania, op. cit.*, 13 e ss.

Nel sistema tedesco solo per alcune professioni specificamente individuate è diffuso il contratto distrettuale (es. medici), mentre per le altre professioni intellettuali si è sviluppata la negoziazione decentrata, soprattutto a livello aziendale. Per un

commento autorevole sul punto, si veda M. Tiraboschi, *Il lavoro negli studi professionali, Quadro normativo, modelli organizzativi, tipologie contrattuali in Italia, Francia, Germania e Regno Unito*, in *I quaderni di Confprofessioni*, Ipsoa, Milano, 2012, 153 e ss., in cui l'autore descrive in poche battute il sistema di contrattazione collettiva tedesco, per poi illustrare la soluzione scelta per il sistema professionale. In termini generali, invece, è interessante anche il contributo di T. Treu, A. Pandolfo, *Relazioni industriali in Francia e Germania*, dicembre 2011, in cui gli autori descrivono la struttura della contrattazione collettiva dei due Paesi e ne sottolineano i punti in comune, quali la presenza di un sistema basato su due livelli: nazionale e aziendale, che rispecchia, in sostanza, il modello europeo continentale, completamente differente da quello britannico, tradizionalmente privo (o quasi) di contrattazione nazionale e provvisto, invece, di relazioni industriali essenzialmente decentrate a livello di singole aziende. Sempre in questo senso, al fine di avere un approfondimento sui contratti di settore e, più in generale, sulla contrattazione collettiva in Germania, si veda Eurofound, *Clausole di deroga sui salari nei contratti collettivi settoriali in sette paesi europei*, 2011.

### **3. L'apprendistato in Francia: caratteristiche**

Con l'obiettivo di combattere la disoccupazione giovanile il 28 luglio 2012 il Governo francese approva la legge n. 2011-893 *“per lo sviluppo dell'alternanza [formazione-lavoro] e il rafforzamento dei percorsi professionali”*, cosiddetta *“riforma Cherpion”*, che individua nell'integrazione tra formazione e lavoro la soluzione e, rispetto al passato, abbassa la soglia di età da 16 a 14 anni per i giovani che possono essere assunti tramite contratto di apprendistato. Per un commento sul punto si veda L. Rustico, *Anche la Francia riforma l'apprendistato*, del 3 agosto 2011, consultabile sul sito internet [www.fareapprendistato.it](http://www.fareapprendistato.it).

L'interesse crescente palesato dal Governo verso la tipologia in esame, si riscontra nei continui interventi che si intendono realizzare per favorirne il rilancio. Al riguardo si veda Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et Du Dialogue

Social, *Modernisation de l'action publique: le gouvernement réforme le soutien à l'apprentissage*, 19 luglio 2013.

L'apprendistato francese è un contratto di lavoro a tempo determinato, inteso come “*forma di istruzione alternata al lavoro*”. E' un contratto di lavoro finalizzato all'acquisizione di titoli di studio di livello secondario superiore e terziario, al pari dei tradizionali percorsi di istruzione a tempo pieno. Sul punto si veda M. Delfino, *Giovani e formazione nelle normative europee: l'apprendistato*, op. cit., 11 e ss.

Sulle caratteristiche del sistema di regolamentazione dell'apprendistato francese, si veda S. D'Agostino, *La regolamentazione dell'apprendistato*, in *Modelli di apprendistato in Europa: Francia, Germania, Paesi Bassi, Regno Unito*, Isfol, 2012, in cui vengono descritte le caratteristiche della tipologia in esame: durata; forma; soggetti a cui si applica e attori coinvolti, nonché, sempre in tal senso anche Italia lavoro, *Scheda di Benchmarking, L'Apprendistato in Europa*, Francia, 2011.

Il sistema di apprendistato, nel caso francese rappresenta un'integrazione inscindibile dal sistema educativo che concorre al conseguimento degli obiettivi educativi della nazione. Per un commento sul punto si veda S. D'Agostino, *L'apprendistato e il sistema educativo*, in *Modelli di apprendistato in Europa*, op. cit., 238 e ss.

Al fine di favorire l'utilizzo in maniera crescente di tale tipologia contrattuale, in Francia nell'aprile 2012 viene emanato il decreto n.472, attuativo della riforma *Cheprion*, con cui si dispone la possibilità di assumere apprendisti da parte delle agenzie per il lavoro, al fine di somministrarli alle aziende clienti. Sul punto, per avere un commento di immediata lettura sulle principali novità introdotte, si veda G. Bocchieri, *la Francia ha aperto agli apprendisti*, *Libero*, 15 giugno 2012, nonché per un approfondimento più specifico sul punto si veda G. Rosolen, *L'apprendistato professionalizzante in somministrazione*, in *Rivista Formazione Lavoro e Persona*, Anno II, n. 5, luglio 2012, 10 e ss.

Quanto ai costi dell'apprendistato, è opportuno sottolineare che, la retribuzione dell'apprendista, è totalmente esente da tasse sui salari, nonché dall'imposta sul reddito. La remunerazione minima dell'apprendista è fissata in percentuale dello SMIC (Salario Minimo), pari a 9 Euro lordi l'ora per il 2011. Tuttavia, il compenso può essere superiore al salario minimo, se la società sottoscrive accordi (contratti collettivi o settori

professionali, aziendali ...) che stabiliscono un salario superiore a quello minimo. Sul punto si veda, Italiaslavoro, *Scheda di Benchmarking, L'Apprendistato in Europa, Francia*, 26 e ss.

A ciò si aggiungono i molteplici incentivi previsti per la tipologia contrattuale in esame, che varia a seconda dell'azienda e del soggetto beneficiario. A conferma di ciò, nel marzo 2011 veniva varato un Programma di investimento sul futuro, con un finanziamento di 500 milioni di euro. Per un approfondimento sul punto e sulle modalità di funzionamento del piano medesimo, si veda sempre, Italiaslavoro, *Scheda di Benchmarking, L'Apprendistato in Europa, Francia*, 27 e ss..

I contratti di apprendistato, inoltre, danno diritto ad un rimborso forfettario per l'apprendista, che verrà versato al datore di lavoro e non potrà essere inferiore a 1.000 euro. Tali soggetti, inoltre, non sono considerati nel calcolo del personale effettivo dell'azienda nell'applicazione di normative che fanno riferimento ad un numero minimo di addetti. Per un approfondimento sul punto si veda, S. D'Agostino, *I costi dell'apprendistato*, in *Modelli di apprendistato in Europa: Francia, Germania, Paesi Bassi, Regno Unito*, Isfol, 2012, 31 e ss., in cui si analizzano tutti gli elementi incentivanti il datore di lavoro che voglia assumere un'apprendista.

#### **4. Il ruolo delle parti sociali e la contrattazione collettiva per i dipendenti degli studi professionali in Francia**

Le parti sociali hanno un ruolo importante per la costruzione del percorso che il giovane andrà a svolgere. Esse sono, infatti, presenti a tutti i livelli: dalla definizione del Repertorio delle Competenze, ai consigli di amministrazione dei CFA. Sul punto si veda, Italiaslavoro, *Scheda di Benchmarking, L'Apprendistato in Europa, Francia*, 2011. A livello di settore professionale, le stesse partecipano alla elaborazione delle linee strategiche per l'attuazione e lo sviluppo dell'apprendistato. Insieme a Stato e regioni definiscono le proposte strategiche per lo sviluppo della formazione in generale ed in alternanza. Gli accordi nazionali di settore possono precisare le disposizioni specifiche per la preparazione dei diplomi in apprendistato ai diversi livelli, la durata, ecc., Per avere un quadro chiaro sul punto si veda S. D'Agostino, *I livelli di governance e gli*

attori, in *Modelli di apprendistato in Europa: Francia, Germania, Paesi Bassi, Regno Unito*, Isfol, 2012, 30 e ss..

In Francia esistono molteplici associazioni di categoria che rappresentano ognuna, un settore professionale specifico e sono firmatarie dei diversi ccnl, che si applicano a ciascun comparto. Tali contratti disciplinano tanto le condizioni economiche quanto quelle normative di lavoro. Per un approfondimento sul sistema di rappresentanza esistente in Francia, si veda P. Feltrin, *Trasformazioni delle professioni e regolazione in Europa. Una comparazione dei mutamenti nei sistemi professionali in Francia, Germania, Italia e Regno Unito*, in *I quaderni di Confprofessioni*, Ipsoa, Milano, 2012, in cui l'autore analizza l'assetto delle professioni liberali, organizzate in associazioni di categoria a cui si affida il compito di assicurare la difesa degli interessi dei loro membri, oltre a sottolineare che le due organizzazioni di secondo livello più rappresentative sul piano nazionale sono l'Unapl (*Union nationale des professions libérales*) e la Cnpl (*la Chambre nationale des professions libérales*).

Ulteriore fondamentale contributo sul punto è quello di M. Tiraboschi, *Il lavoro negli studi professionali, Quadro normativo, modelli organizzativi, tipologie contrattuali in Italia, Francia, Germania e Regno Unito*, in *I quaderni di Confprofessioni*, Ipsoa, Milano, 2012, 154 e ss., che sottolinea l'esistenza della molteplicità di contratti nei diversi settori e chiarisce quale sia la funzione ad essi demandata, da individuarsi nella disciplina dei rapporti individuali.

In termini più generali, per conoscere in maniere specifica l'organizzazione della contrattazione collettiva, interessante è il contributo di T. Treu, A. Pandolfo, *Relazioni industriali in Francia e Germania*, op. cit., 15 e ss..

In questo quadro, particolare attenzione va rivolta alla previsione contenuta nella legge 11 febbraio 2004, n. 130 all'art. 15, laddove consente la possibilità di svolgere il periodo di praticantato per la professione di avvocato tramite apprendistato. Si veda sul punto M. Tiraboschi, *Il lavoro negli studi professionali*, op. cit, 132.

## 5. L' apprendistato in Inghilterra: caratteristiche

L'apprendistato (*apprenticeship*) in Inghilterra rappresenta un programma che mira a qualificare la professionalità dei giovani ed è riconosciuto come l'eccellenza per l'apprendimento basato sul lavoro. Sebbene, non esista una regolamentazione applicabile a tutto il territorio nazionale, perché in materia la competenza a legiferare spetta alle tre assemblee parlamentari esistenti nel Paese, il Parlamento inglese, riconosce nell'apprendistato il metodo ideale per assicurare ai giovani minorenni una forma di istruzione e formazione, combinando lavoro e apprendimento.

La legge sull'apprendistato del 2009 definisce l'apprendistato quale contratto di lavoro e non un contratto di apprendistato. Sulle differenze esistenti in merito e le conseguenze che ne derivano, si veda P. Ryan, *Apprendistato: tra teoria e pratica, scuola e luogo di lavoro*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2011, n. 4, 926 e ss. in cui l'autore evidenzia che tale soluzione, in realtà, è il risultato di molteplici sforzi che si sono susseguiti nel corso degli anni e ne fornisce una breve panoramica.

Inoltre, diversamente da quello francese, il c. di apprendistato inglese non è un contratto di lavoro a tempo determinato, poiché la normativa che ha recepito la direttiva 99/70/CE (sul lavoro a tempo determinato) esclude espressamente tale fattispecie dal suo campo di applicazione.

Le tre caratteristiche della tipologia contrattuale in esame sono state individuate a seguito di una decisione giurisprudenziale risalente nel tempo in: 1) garanzia di una retribuzione per la durata del programma formativo; 2) conseguimento di un'apprezzabile abilità nel lavoro; 3) fornire occasioni di impiego nel mercato del lavoro alla fine del periodo di apprendistato. Si veda sul punto la sentenza *Dunk v. George Waller & Son Ltd* del 1970.

Il termine *apprenticeship*, è utilizzato per indicare qualsiasi programma di apprendimento finanziato dallo Stato che si basa su una formazione aziendale volta a soddisfare i requisiti indicati per il sussidio pubblico, sul punto si veda P. Ryan, *Apprendistato: tra teoria e pratica, scuola e luogo di lavoro*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 4, 2011, 913 e ss., che propone un'analisi comparata di alcuni elementi dell'apprendistato negli ordinamenti di Italia, Germania, Gran Bretagna e Svizzera.

Il sistema inglese di apprendistato, nello specifico, non possiede una vera e propria legislazione ma prevede un “programma”, il cosiddetto *Modern Apprenticeship Programme*, promosso dal Governo britannico e articolato in numerose tipologie contrattuali, che riguarda giovani e adulti. Sul punto si veda S. D’Agostino, *Modelli di apprendistato in Europa: Francia, Germania, Paesi Bassi, Regno Unito*, Isfol, 2012, 183 e ss.; nonché più in generale al fine di ottenere una breve riflessione volta a cogliere le principali differenze dei sistemi di apprendistato in Europa, rispetto al modello italiano, si veda L. Rustico, *L’apprendistato come leva di placement*, in *Quaderni dell’artigianato*, n. 55, 2010, 48 e ss..

In passato, invece, esisteva la totale deregolamentazione dell’apprendistato, che aveva condotto ad una implementazione quasi individuale dello strumento. Oggi, invece, ogni rapporto di apprendistato moderno deve essere coerente con il relativo progetto-quadro elaborato dagli organismi di settore (*frame work*) e ogni progetto-quadro deve specificare le modalità di realizzazione dell’apprendistato nel settore e definire percorsi che assicurino l’acquisizione di titoli specifici. Per un approfondimento specifico si veda S. D’Agostino, *Il programma Modern Apprenticeship nel Regno Unito*, in *Modelli di apprendistato in Europa*, op. cit., 184 e ss.

Dal 2004, in Inghilterra, oltre al *Modern Apprenticeships* (MA) – rivolto ai giovani di età compresa fra i 16 e i 25 anni, sono stati introdotti nuovi programmi: Apprendistato Giovani, pre-apprendistato, apprendistato, apprendistato avanzato, apprendistato adulti. Si tratta di un approccio di filiera che permette la crescita professionale in un sistema fortemente ancorato alle singole attività lavorative. Per avere un’analisi dettagliata sulle caratteristiche principali di ciascuno e sul loro funzionamento si veda S. D’Agostino, *I programmi di apprendistato in Inghilterra*, in *Modelli di apprendistato in Europa*, op. cit., 185 e ss.

In Gran Bretagna, poi, al contrario della Germania, si prevede una limitata formazione professionale, poiché si ritiene che l’alternanza scuola lavoro non sia essenziale ai fini dell’apprendimento bensì, rappresenti una giusta soluzione un programma fondato solo sull’esperienza di lavoro.

Diversamente da quanto previsto nel sistema tedesco, inoltre, per gli apprendisti inglesi, è prevista la corresponsione di una retribuzione minima, alla stessa stregua dei altri lavoratori, piuttosto che un’indennità di formazione. Tuttavia, allo stesso modo della



Germania, anche in Inghilterra gli apprendisti hanno la possibilità di ricevere premi di risultato, come dimostra l'analisi svolta da P. Ryan, *Trainee pay in Britain, Germany e Switzerland: Markets and Institutions*, Research Paper 96, Skope, Oxford/Cardiff, 2010.

L'apprendistato, così come si è evoluto in Inghilterra, ha registrato nel corso del tempo segnali di incremento nell'utilizzo della fattispecie, a cui ha fatto seguito una crescita occupazionale. A tal riguardo si vedano i dati presentati da Val Chiesa, *National Apprenticeship Service*, Festival del Lavoro Brescia, 21 giugno 2012, che compara i dati dei percorsi intrapresi nel 2000/2001, con quelli del 2010/2011, segnalando i tassi di successo dei programmi di apprendistato avviati nel 2010/2011, rispetto a quelli precedenti del 2001/2002.

Con riferimento ai costi dell'apprendistato, è opportuno specificare che non esistono molte forme di incentivo governativo per le imprese. Il contributo finanziario del governo consiste nel pagamento dell'attività erogata dalle agenzie formative (formazione *off the job*) e varia in base alla rilevanza della certificazione da conseguire, alla fascia d'età coinvolta ed al settore. I finanziamenti per l'apprendistato, infatti, sono erogati dal Servizio Nazionale Apprendistato. Per un approfondimento sulle modalità e le caratteristiche di funzionamento si veda S. D'Agostino, *I livelli di governance e gli attori*, in *Modelli di apprendistato in Europa: Francia, Germania, Paesi Bassi, Regno Unito*, Isfol, 2012, 194 e ss.

Quanto alla retribuzione, è il datore di lavoro che deve corrispondere all'apprendista un salario, il cui livello dipende dall'area di impiego, dall'età dell'apprendista e dalla dimensione dell'impresa. A ciò si aggiunge la possibilità di corrispondere premi di risultato, come accade nel sistema tedesco. Sul punto si veda P. Ryan, *Apprendistato: tra teoria e pratica, scuola e luogo di lavoro*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2011, n. 4, 936 e ss.

## **6. La contrattazione collettiva per i dipendenti degli studi professionali in Inghilterra**

L'esperienza del Regno Unito vede affidati ai c.d. *professional bodies* la tutela dei liberi professionisti. Tali organismi assolvono il ruolo degli ordini e delle

associazioni professionali, ma non hanno rappresentanza negoziale, dunque, non firmano alcun contratto. In UK manca del tutto un sistema di rappresentanza sindacale e, dunque, non esiste un soggetto unico firmatario di un ccnl di categoria quanto, piuttosto, una contrattazione fondata a livello locale o aziendale. Pertanto, i rapporti di lavoro sono rimessi alle norme statali e la disciplina individuale delle parti. Per un commento in tal senso si veda M. Tiraboschi, *Il lavoro negli studi professionali*, op. cit., 157 e ss.

In tale contesto, dunque, la contrattazione collettiva è quasi del tutto assente, sono infatti le parti che liberamente disciplinano il rapporto individuale, rispettando la legge. Sul punto, per avere un quadro immediato e di facile lettura che palesi le peculiarità del mercato del lavoro anglosassone, si veda M. Tiraboschi, *Tendenze evolutive dei servizi professionali: un quadro comparato. Quadro normativo, modelli organizzativi, tipologie contrattuali*, 119 e ss..

## PARTE III

### L'APPRENDISTATO NEL CONTRATTO COLLETTIVO PER I DIPENDENTI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

**Sommario:** 1. Le novità del contratto: cenni - 2. L'apprendistato nel ccnl studi professionali: inquadramento generale, disciplina comune e tipologie contrattuali - 3. La novità del contratto: l'apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche e per altre esperienze professionali - 4. Inquadramento giuridico del rapporto di praticantato - 5. Praticantato e apprendistato: nuova occasione, vantaggi e possibili sperimentazioni

In ragione del carattere innovativo della disciplina per il settore degli studi professionali, non è stato possibile individuare sufficiente dottrina che abbia dedicato un'attenta analisi alla materia, così come recepita nel ccnl in oggetto. Pertanto, si è ritenuto opportuno procedere con interviste mirate, rivolte direttamente ai firmatari dell'accordo analizzato (parte datoriale e sindacale), al fine di comprendere la *ratio* sottesa alle scelte realizzate in sede di trattativa, le difficoltà riscontrate e l'eventuale sviluppo della materia.

#### 1. Le novità del contratto: cenni

Il ccnl studi professionali, rinnovato nel novembre 2011, a seguito di una lunga gestazione, è il primo contratto collettivo a recepire la disciplina dell'apprendistato contenuta nel decreto legislativo n. 167/2011. Per un inquadramento generale sulle innovazioni apportate dal nuovo accordo siglato, si veda A. Bosco, S. Spattini, J. Tschoell, *Studi professionali: il commento al nuovo contratto - il nuovo ccnl per gli studi professionali*, in *Corriere delle Paghe n.201/2011*, in cui gli autori schematicamente individuano le innovazioni apportate dal ccnl rinnovato, nonché sulla stessa linea anche J. Tschoell, *il rinnovo del ccnl per gli studi professionali*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1/2012, 213 e ss., che evidenzia i cambiamenti esistenti nel mondo frammentato delle professioni, caratterizzati da una componente ordinistica e un'altra non ordinistica, rispetto ai quali, il ccnl si pone con atteggiamento di apertura e

raccordo tra le due realtà contrapposte, tramite estensione del campo di applicazione. All'interno del ccnl, infatti, si individua una nuova area, dedicata alle “*Altre attività professionali intellettuali*”. L'autore, inoltre, espone e analizza le innovazioni apportate dall'accordo, in materia di bilateralità, nonché di conciliazione e arbitrato, contrattazione territoriale, diritto di precedenza nel contratto a termine e apprendistato. Sempre in questa direzione, si veda G. Stella, *Ccnl studi, scossa per l'economia*, in *Bollettino Adapt*, 29 settembre 2011 e sempre di G. Stella, *Ccnl, la risposta dei professionisti alla crisi*, in *Il Libero professionista*, 13 dicembre 2011, in cui l'autore palesa la “rivoluzione” registrata con l'accordo siglato, quale modello innovativo di sviluppo che modifica le dinamiche occupazionali e le relazioni industriali, e supera le anacronistiche divisioni tra i lavoratori della conoscenza, allargando il contratto all'area vasta delle professioni intellettuali che preme dal basso alla ricerca di tutele di welfare. Sempre in questo senso anche P. di Nunzio, *Ccnl studi professionali: un accordo denso di novità*, in *Guida al Lavoro n. 48/2011*.

## **2. L'apprendistato nel ccnl studi professionali: inquadramento generale, disciplina comune e tipologie contrattuali**

Con riferimento specifico al contratto di apprendistato, il ccnl individua ben quattro tipologie:

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale,
- apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere,
- apprendistato di alta formazione e ricerca,
- apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche e per altre esperienze.

Per un primo inquadramento sul punto, si veda M. Tiraboschi, *Al via l'apprendistato nel settore degli studi professionali*, in *Bollettino Adapt*, 7 dicembre 2011 in cui l'autore sottolinea specificamente le innovazioni apportate, nonché P. Zarattini, *Le diverse forme di apprendistato nel nuovo ccnl per gli studi professionali*, Ipsoa, 13 dicembre 2011 e il mio, *L'apprendistato nel ccnl per i dipendenti degli studi professionali: disciplina comune e tipologie*, in *Osservatorio Lavoro & professioni*, 8 maggio 2012.

A conferma della posizione di favore della parte datoriale di rappresentanza dei liberi professionisti si veda G. Stella, *Il Testo Unico sull'apprendistato e il mondo delle professioni*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Il Testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, (a cura di), Giuffrè, 2011, 102 e ss.

La struttura contrattuale dispone, in primo luogo, la previsione di norme comuni alle quattro tipologie in esame riprendendo sostanzialmente quanto disposto dalla legge: forma scritta del contratto, divieto di retribuzione a cottimo, obbligo di presenza del tutor, redazione del PFI entro 30 giorni, ma non mancano elementi di innovazione specifici quali: la regolamentazione del periodo di prova, la figura del *tutor*, il computo della durata della formazione, nonché, la possibilità di ricorrere al lavoro parziale, la retribuzione, l'anzianità aziendale, la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato ed infine, la previsione di una percentuale di conferma per il solo apprendistato professionalizzante. Per un primo commento sul punto si veda J. Tschoell, *il rinnovo del ccnl per gli studi professionali*, in *Diritto delle Relazioni Industriali* n. 1/2012, 217, nonché il mio, *L'apprendistato nel ccnl per i dipendenti degli studi professionali: disciplina comune e tipologie*, in *Osservatorio Lavoro & professioni*, 8 maggio 2012. A seguire quale analisi specifica della disciplina della retribuzione degli apprendisti nel ccnl studi professionali e della *ratio* sottesa alle scelte realizzate, si veda L. Apollonio, *Le retribuzioni degli apprendisti negli studi professionali*, in *bollettino Adapt*, 8 maggio 2012.

Con riferimento a tale tipologia contrattuale le parti si limitano a demandare ad accordi di secondo livello l'attuazione di questa disciplina affinché sia resa effettivamente operativa. Sulle ragioni della mancata attuazione e sulle difficoltà di renderla operativa nel settore in esame si vedano le interviste rivolte a G. Stella, (Presidente di Confprofessioni), G. Fiorino (Uiltucs-Uil), M. Piovesan (Fisascat-Cisl), L. Mastrocola (Filcams-Cgil), di cui si dà conto nel terzo capitolo dell'elaborato.

L'apprendistato professionalizzante rappresenta la tipologia contrattuale maggiormente utilizzata nel settore degli studi professionali, di cui le parti disciplinano la durata e il percorso formativo, redigendo un apposito allegato B, che costituisce parte integrante del ccnl e che individua specificamente retribuzione, le ore di formazione da erogare, nonché i contenuti. In primo luogo, al fine di comprendere la *ratio* sottesa alla scelta di disporre la percentualizzazione della retribuzione dell'apprendista, piuttosto che

l'inquadramento si vedano le dichiarazioni rilasciate nelle interviste da G. Stella, G. Fiorino, M. Piovesan, L. Mastrocola, citate. In particolare, mentre la Cgil palesa l'insoddisfazione di tale scelta (dichiarata anche in sede di trattativa contrattuale), che penalizza il giovane lavoratore, le altre parti la riconducono alla volontà di incentivarne, in questo modo, l'utilizzo da parte del datore di lavoro.

Sempre attraverso le interviste citate si comprendono le ragioni per cui viene esclusa l'applicazione dell'apprendistato in parola, per i lavoratori inquadrati al V livello. Sul punto, si registra pieno accordo tra le parti collettive.

Quel che desta particolare interesse è la disciplina della formazione, che rappresenta l'elemento caratterizzante di tutte le tipologie di apprendistato. Sulla regolamentazione della tipologia in analisi, oltre a quanto dichiarato dalle parti sociali nelle interviste su citate, si veda in maniera molto puntuale D. Papa, *Apprendistato formazione e studi professionali*, in cui l'autore dopo aver fornito un quadro generale sulla disciplina della formazione in materia, chiarisce alcuni punti nodali. Specifica che la formazione trasversale è di competenza delle Regioni, ma illustra cosa accade nel caso in cui l'ente non provveda ad erogare l'offerta formativa pubblica. Allo stesso modo, precisa il rapporto esistente tra disciplina contrattuale e regionale in materia di formazione trasversale. L'aspetto delicato, infatti, riguarda la possibilità di conciliare le ore di formazione trasversale regolate dalla Regione rispetto al limite fissato nel contratto. Sempre sullo stesso punto utile è *la Guida all'apprendistato negli studi professionali*, consultabile sul sito internet [www.Confprofessionilavoro.eu](http://www.Confprofessionilavoro.eu), che serve per comprendere in maniera immediata (tramite la modalità domanda-risposta) tali questioni.

Il ccnl, inoltre, affida al fondo interprofessionale Fondoprofessioni la formazione di questi lavoratori, sul punto si veda il contributo di R. Girotto *Studi professionali: i fondi interprofessionali finanziano la formazione degli apprendisti*, in *Il punto di pratica professionale*, in cui l'autore considera il Fondo quale veicolo primario per l'assistenza e soprattutto per il finanziamento della formazione dell'apprendista, ad oggi nel limite dell'80% delle spese sostenute. A tal proposito, quindi, si veda anche *l'Avviso 02/2013* di Fondoprofessioni medesimo, adottato con lo specifico obiettivo di favorire un tipo di formazione specializzata, flessibile e di qualità per ogni lavoratore dipendente.

L'innovatività del contratto in realtà è palesata anche nella scelta delle modalità di erogazione della formazione, da svolgersi non solo nel modo tradizionale (in aula), ma

anche in modalità virtuale (*e-learning*), in linea con le innovazioni tecnologiche che si affacciano nel mondo del lavoro e che facilitano lo svolgimento di queste attività.

Il contratto collettivo introduce, altresì, una percentuale di conferma per l'assunzione di nuove leve tramite contratto di apprendistato professionalizzante. La soglia viene fissata al 50% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti. Questa disposizione è importante poiché conferma l'atteggiamento di favore che le parti sociali rivolgono a questo canale di accesso al mondo del lavoro. Come si desume dalle dichiarazioni rilasciate, infatti, detta disposizione viene introdotta per evitare che lo strumento sia utilizzato in modo distortivo, al solo fine di utilizzare manodopera a basso costo.

Sul punto, tuttavia, è intervenuta la legge n. 92/2012 che ha fissato limiti ulteriori. Al fine di chiarire come sono conciliabili le disposizioni (contrattuali e normative), si veda la circolare del ministero 5/2013, nonché come nota di commento alla medesima, inerente il settore degli studi professionali, Apprendistato nota circolare 5/2013, pubblicata in [www.Confprofessionilavoro.eu](http://www.Confprofessionilavoro.eu).

Con riferimento alla quarta tipologia di apprendistato, quella di alta formazione e ricerca, come per l'apprendistato di primo tipo, le parti si limitano a palesare la disponibilità ad eventuali sperimentazioni che Ministero del lavoro, università o altri istituti formativi, regioni e province autonome vogliano promuovere, in ragione della sua immediata applicazione tramite apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca (art. 5, c.3, decreto legislativo n. 167/2011). Tuttavia, nel settore degli studi professionali tale tipologia è stata poco utilizzata. Al fine di comprenderne le ragioni, e conoscere la volontà delle parti di investire in misura più ampia nel prossimo rinnovo contrattuale, si vedano le interviste realizzate. Inoltre, il ccnl dispone l'inammissibilità di stipulare tale contratto per i soggetti inquadrati ai livelli 3°, 4°, 4°S e 5°. Per conoscere la *ratio* sottesa a tali scelte si rimanda alle interviste citate.

### **3. Apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche e per altre esperienze professionali**

A chiudere il quadro è la previsione della quarta tipologia di apprendistato: per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche e per altre esperienze professionali, che costituisce la vera innovazione per il comparto degli studi professionali, prevista per accompagnare i c.d. *would be professionals*, nella fase di formazione teorico/pratica e di preparazione all'esame di stato. Le parti si limitano a fornirne solo una definizione, impegnandosi ad elaborare una disciplina compiuta nei mesi successivi che, tuttavia, non è mai stata adottata. Sul punto si veda G. Stella, *Arrivano le tutele per i praticanti*, Italia Oggi, 22 settembre 2011.

Sulle difficoltà, invece, di adottare una disciplina compiuta in materia si veda E. Carminati, *Un praticantato in apprendistato "alto" per l'integrazione tra università e lavoro*, in *bollettino Adapt*, 10 giugno 2011, nonché le dichiarazioni delle parti contrattuali, rilasciate nelle interviste citate, dalle quali si evince chiaramente la volontà di intervenire su questa materia, che costituisce un terreno inesplorato e innovativo su cui è possibile realizzare interventi significativi, che favoriscano tanto i lavoratori, quanto i datori di lavoro. *"Non vi sarà rinnovo contrattuale, se prima non sarà disciplinata questa materia"*, così sostiene Mario Piovesan rappresentante della Fisascat- Cisl nell'intervista rilasciata.

### **4. Inquadramento giuridico del rapporto di praticantato**

Il nostro ordinamento non possiede una definizione giuridica di questo istituto, ma tramite l'esame degli orientamenti giurisprudenziali se ne possono desumere i tratti essenziali. Per un primo inquadramento sul punto si veda V. Silvestri, *Praticantato: formazione e compensi*, in *Guida alle paghe*, 8/2005, 589.

Rispetto al lavoro subordinato, infatti, non vi è scambio tra lavoro e retribuzione perché la causa consiste solo *"nell'assicurare al giovane professionista, le nozioni indispensabili per mettere in atto, nella prospettiva e nell'ambito di una futura determinata professione intellettuale, la formazione teorica ricevuta nella sede"*



scolastica”, si veda *Cassazione 19 luglio 1997, n. 6645*. L’attività del praticante è finalizzata solo a realizzare “*formazione teorica e pratica degli stessi specializzandi*” si veda *Cassazione Sezione Unite, 23 aprile 2008, n. 10461*, nonché Tribunale di Roma, 13 ottobre 2008, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2008, n. 253.

Inoltre, nel praticantato il *dominus* esercita potere direttivo non riconducibile a quello del datore di lavoro, si veda per questo Tribunale di Roma 13 ottobre 2008, cit. Sempre la giurisprudenza sostiene che l’eventuale osservanza di orario da parte del praticante è solo condizione indispensabile per il raggiungimento dello scopo proprio dell’addestramento professionale, ma non serve per qualificare in modo diverso tale rapporto, si veda sul punto *Cassazione, 26 febbraio 1982, n. 1243*.

La distinzione teorica non esclude, tuttavia, che nella pratica si possano celare sotto il *nomen* praticantato, veri e propri rapporti di lavoro subordinato. L’onere di provare che sussista il secondo tipo di rapporto spetta all’interessato, sul punto si veda *Cassazione 15 gennaio 2007, n. 730, Cassazione 19 luglio 1997, n. 6645, Cassazione 25 gennaio 2006, n. 1380*. Peraltro, in un’occasione si è addirittura ritenuto possibile instaurare entrambi i rapporti in capo allo stesso soggetto, interessante sul punto è *Tribunale di Napoli, 8 novembre 1989, in Nuovo diritto, 1990, 481*.

Ulteriori elementi, invece, inducono la giurisprudenza ad escludere che il praticantato possa essere ricondotto nell’ambito del lavoro gratuito, si veda sul punto *Cassazione 6 aprile 2009, n. 23304*, che specifica che “*il grado maggiore o minore di subordinazione, cooperazione o inserimento del prestatore di lavoro non caratterizza la gratuità della prestazione, ma la sussistenza o meno di una finalità ideale alternativa rispetto a quella lucrativa*”.

Allo stesso modo è esclusa la possibilità di ricondurre il praticantato al lavoro autonomo. In questo caso, infatti, il lavoratore svolge un’opera o un servizio in totale assenza di “*un vincolo di soggezione al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro*” e quindi, senza alcuna forma di “*vigilanza e controllo nell’esecuzione delle prestazioni lavorative*”, si veda a tal proposito la *Cassazione 23 luglio 2004, n. 13884*.

Le stesse considerazioni valgono per considerare inapplicabile ai rapporti di praticantato anche la disciplina prevista per le collaborazioni coordinate e continuative e a progetto, anche così come riformate dalla legge n.92/2012.

## **5. Praticantato e apprendistato: nuova occasione, vantaggi e possibili sperimentazioni**

Sebbene, dunque, così come strutturato fino ad ora, il praticantato non è riconducibile al lavoro subordinato, né al lavoro autonomo, l'alto apprendistato può rappresentare la strada giusta per avviare i giovani verso la professione. Si veda sul punto M. Tiraboschi, *Il lavoro negli studi professionali*, op. cit, 127 e ss., in cui l'autore evidenzia la funzione di questa tipologia contrattuale che, da un lato valorizzerebbe la componente formativa del rapporto di praticantato e, dall'altro, consentirebbe al giovane di ottenere le tutele di cui è privo. La soluzione proposta trova conferma nel commento puntuale di E. Carminati, *Un praticantato in apprendistato "alto" per l'integrazione tra università e lavoro*, in *Bollettino Adapt*, 10 giugno 2011 ed è dimostrata dal panorama desolante in cui si trovano ad operare i praticanti, così come descritto da D. Di Nunzio, G. Ferrucci, S. Leonardi (a cura di), *Professionisti: a quali condizioni?*, Rapporto di ricerca Ires, 2011, n. 3, che sottolinea le condizioni precarie di questi giovani: più dell'80% frequenta lo studio professionale tutti i giorni e a tempo pieno, quasi la metà non riceve nessun incentivo economico, e, tra quelli che percepiscono un trattamento, più del 90% si dichiara fortemente insoddisfatto e circa il 70% fa affidamento sulla famiglia. E nello stesso senso va anche il documento presentato dall'Organismo Unitario dell'Avvocatura Italiana, *Contributi in tema di condizione dei praticanti e dei giovani avvocati all'interno degli studi legali*, 2010, nonché D. Autieri, *La vita grama dei 150 mila praticanti*, *La Repubblica Affari&Finanza*, 13 giugno 2011. A conferma della situazione di sfavore in cui si trovano queste giovani leve si veda anche l'ulteriore ricerca realizzata da un gruppo di praticanti di Genova, con cui è stata fotografata, nello specifico, la situazione di coloro che svolgono la pratica forense in tutta Italia, e da cui si evince che il 63% di questi ha prospettive minime, il 57% non guadagna nulla e il 53% dichiara di svolgere attività di segreteria. Per un breve commento sul punto si veda G. Ventura, *Praticanti avvocati da fame*, *Italia Oggi*, 11 aprile 2013. Fondamentale a tal riguardo è anche l'indagine dell'Osservatorio permanente dei giovani avvocati del CNF, *Giovani avvocati così, altrove o altrimenti?*, 2010.

La soluzione adottata nel ccnl studi professionali, pertanto, costituisce senza alcun dubbio una valida opportunità tanto per il praticante, quanto per il *dominus*.

Tuttavia, la conferma che il tema costituisca, già da tempo, oggetto di analisi e specifiche proposte si riscontra nell'interessante studio datato elaborato dalla Fondazione forense bolognese (consiglio dell'ordine degli avvocati di Bologna), *Contributi in tema di condizione dei praticanti e dei giovani avvocati all'interno degli studi legali*, 2006, in cui gli autori oltre ad analizzare la posizione dei praticanti in Italia e in alcuni Paesi europei, propongono specifiche forme di contratti-tipo da poter adottare tra praticante ed avvocato.

A conferma, invece, dell'innovatività della disciplina contenuta nel ccnl in esame, D. Trotti, *Ccnl studi, il nuovo apprendistato è una grande occasione*, 13 gennaio 2012, in cui l'autore riconosce nell'apprendistato una vera occasione per i praticanti che, se ben strutturata, permetterebbe di valorizzarne il capitale umano e suggerisce, altresì, il ruolo da affidare alla Confederazione quale catalizzatore dello strumento, attraverso la messa in campo di tutors che accompagnino i futuri professionisti/apprendisti lungo tutto il percorso che si appropinquano a svolgere. Sempre nello stesso senso e per un esempio specifico, si veda R. Di Toma, *L'apprendistato in alta formazione e il tirocinio da dottore commercialista: un binomio perfetto*, in *Bollettino Adapt*, 10 giugno 2011, in cui l'autrice dopo aver dato conto delle modalità con cui si svolge il periodo di pratica per i dottori commercialisti, sottolinea la possibilità già esistente di svolgere il tirocinio per l'accesso all'albo contestualmente al biennio di studi (per conseguire il diploma di laurea specialistica o magistrale), previa convenzione quadro da siglare tra Consiglio nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili e Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca. Si tratta di un esempio di buona pratica. L'apprendistato, in questo caso, rappresenterebbe un elemento ulteriore per garantire il collegamento necessario tra la formazione universitaria e l'esperienza di tirocinio nello studio, basata su una progettazione congiunta tra università e professionista del percorso individuale che dovrà seguire il giovane praticante.

In realtà, la difficoltà maggiore circa la possibilità di conciliare il praticantato con l'apprendistato, attiene la mediazione con gli assetti normativi e quelli regolamentari dei singoli ordini, sul punto si veda S. D'Alessio, *Praticante e apprendista. Giudizi contrastanti fra i vertici delle professioni*, *Italia Oggi*, 30 luglio 2011, in cui si evidenzia la necessità di garantire maggiore tutela ai praticanti ma, nel contempo, la necessità di intavolare un dialogo con gli Ordini professionali armonizzando le leggi, le relative

regolamentazioni e i codici deontologici, raccordarsi con le università per costruire percorsi alternativi efficaci, nonché realizzare un cambio culturale all'interno degli studi professionali, affinché possa essere raggiunto un vero risultato. A dimostrazione delle perplessità mostrate dagli Ordini, si veda la *lettera inviata al presidente del Consiglio dell'Ordine degli avvocati di Firenze*, l'11 novembre 2011, in cui si sollecita l'intervento del CNF per chiarire la possibilità di instaurare un rapporto di lavoro di apprendistato, per l'adempimento della pratica forense.

A conferma della non univocità delle posizioni si veda anche P. Rosa, *Il nuovo apprendistato nelle libere professioni*, a cui fanno seguito le osservazioni di L. Carbone, in *La Previdenza forense*, 2011, n. 2, 119 e ss. che esclude la possibilità di applicare la disciplina dell'apprendistato ai praticanti in ragione dell'incompatibilità, sancita per legge, con lo svolgimento di lavoro subordinato, e nello stesso senso M. C. Furlò, S. D'Alessio, *Apprendistato sì, apprendistato no. Le due scuole di pensiero a confronto*, in cui l'autrice mette in evidenza la realtà del mondo forense, tramite interviste di esponenti di importanti studi legali. Quello che ne deriva è una duplice e contrapposta visione: secondo alcuni lo studio legale di grandi dimensioni può usufruire di un contratto di apprendistato poiché, come nelle aziende medio-grandi, le dimensioni, i modelli organizzativi e strutture sono del tutto simili a quelli di un'azienda media e assumere un apprendista significa investire sul futuro del personale. Altri, invece, sostengono che lo strumento non possa essere utilizzato per i praticanti ma sarebbe un ottimo strumento per ampliare lo *staff* dello studio medesimo.

I vantaggi che derivano dall'attivazione di un percorso di praticantato tramite apprendistato sarebbero innumerevoli tanto per il giovane, quanto per il professionista. Nel primo caso, si registrerebbe un accesso più rapido al mercato del lavoro, si otterrebbe un riconoscimento economico, le relative tutele previdenziali/assicurative e l'accesso al credito; a ciò si aggiunge la certezza giuridica della natura del rapporto tra il termine del periodo di pratica e il momento effettivo dell'abilitazione all'esercizio della professione. I professionisti, invece, avrebbero la possibilità di regolamentare i rapporti di lavoro, avvalersi dell'agevolazione contributiva, come introdotta dalla legge di stabilità 2012 (n.183/12) che prevede l'azzeramento dei contributi per le realtà che occupano fino a nove addetti per i contratti stipulati dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016. Per un inquadramento immediato della questione si vedano le schede sintetiche

redatte da E. Carminati, *Apprendistato e praticantato*, Bergamo, 6 giugno 2011. Sugli sgravi contributivi, invece, si veda *la circolare Inps, n. 128/12* che spiega modalità e requisiti per l'incentivo, riconosciuto per un massimo di tre anni, dopo il quale sarà applicabile l'aliquota del 10%, fino alla scadenza del rapporto. Nonché, nello stesso senso si veda *la Circolare Inail n. 27 del 24 maggio 2013*, che oltre a fornire chiarimenti in merito alla nozione, al quadro normativo e alla finalità dell'apprendistato, specifica che il relativo regime contributo per l'apprendista comprende anche l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, fissata nella misura dello 0,30%. Il contributo dovuto per gli apprendisti è riscosso dall'Inps che, poi, provvede a riversare all'Inail la quota di competenza.

Un ulteriore elemento di vantaggio per il datore di lavoro è rappresentato dall'assenza di vincolo a perseguire il rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione, che potrà essere interrotto alla scadenza senza una giusta causa. Si veda sul punto V. Uva, *Anche per architetti e ingegneri i vantaggi dell'apprendistato*, in *IlSole24Ore, Edilizia e Territorio*, 8 - 13 agosto 2011. In particolare, l'autrice sottolinea l'occasione che avrebbero gli studi, non più "costretti" ad attivare contratti di collaborazione o stage con rimborso spese, bensì inquadrare il giovane anche con un vero e proprio contratto, così da contrastare l'occupazione irregolare.

Allo stesso modo, per i consulenti del lavoro il D.M. 20 giugno 2011 (G.U. n. del 3 agosto 2011) lascia aperta, all'art. 7, c. 2, questa possibilità, che ha visto una prima concretizzazione nella convenzione siglata tra MIUR, Consulenti del Lavoro e Ministero del lavoro, nel luglio 2013. Per la prima volta si concede la possibilità di svolgere il tirocinio professionale anche prima di conseguire la laurea, sebbene solo per un terzo del periodo. La convenzione definisce la cornice generale (studenti che vi possono accedere, crediti formativi, classi di laurea coinvolte,...) e lascia, poi, ai Consigli provinciali la stipula, a livello territoriale, delle intese con le Università, volte a definire il numero di studenti da coinvolgere, gli studi professionali e la collaborazione didattica e formativa da avviare. L'intesa siglata rappresenta un passo significativo per favorire l'avvicinamento dei giovani al mondo del lavoro, attraverso l'alternanza. Per un primo commento sul punto si veda, *Il tirocinio si fa all'università*, in *Italia Oggi*, 30 luglio 2013, 31.

In realtà, già per i dottori commercialisti è genericamente previsto che il praticante sia ammesso all'esame di stato previo compimento di un tirocinio di durata triennale presso un professionista iscritto all'albo da almeno cinque anni. Tuttavia, all'art. 6 del decreto del MIUR 7 agosto 2009, n. 14, è riconosciuta al tirocinante la possibilità di svolgere il tirocinio contestualmente al biennio di studi finalizzato al conseguimento del diploma di laurea specialistica o magistrale. Si veda sul punto R. Di Toma, *L'apprendistato in alta formazione e il tirocinio da dottore commercialista: un binomio perfetto*, in *Bollettino Adapt*, 10 giugno 2011, in cui l'autrice pone l'accento proprio su questo aspetto e specifica la possibilità riconosciuta di iscriversi nel registro dei tirocinanti, già durante il percorso universitario, in presenza di convenzioni tra Consiglio nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili e il MIUR.

Sempre al fine di evidenziare la necessità di garantire uno *status* specifico al praticante si veda G. Gioli, *Alla tutela dei praticanti chi ci pensa? Risposte dagli Ordini professionali e non solo*, in *Osservatorio lavoro&professioni*, 29 novembre 2011, n.7 in cui l'autrice sottolinea come la previsione dell'"*equo compenso*" nell'articolo 3, comma 4 decreto legge 138 del 13 agosto 2011 (poi abrogato con la legge n. 183 del 12 novembre 2011) faccia percepire una nuova concezione del ruolo del praticante all'interno dello studio professionale, che viene considerato parte integrante della realtà professionale in cui opera e, in quanto tale, ha diritto ad un riconoscimento. Si veda sul punto anche F. Savelli, *Professionisti, prove di convivenza tra studio e lavoro*, in *CorriereEconomia*, 12 settembre 2011.

Con riferimento agli studi legali, la questione appare molto delicata. È opportuno considerare le nuove disposizioni entrate in vigore nell'ultimo anno, quali il Decreto Legge 24 gennaio 2012, n. 1 convertito con modificazioni dalla Legge 24 marzo 2012, n. 27 (in S.O. n. 53, relativo alla G.U. 24/03/2012, n. 71), che all'art. 9, c. 4 dispone che "*al tirocinante è riconosciuto un rimborso spese forfettariamente concordato dopo i primi sei mesi di tirocinio*" e il Decreto del Presidente della Repubblica n. 137/2012 che, all'art. 6 sancisce che "*il tirocinio professionale non determina l'instaurazione di rapporto di lavoro subordinato anche occasionale, fermo quanto disposto dall'articolo 9, comma 4, ultimo periodo, del decreto-legge 24 gennaio 2012, n. 1, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 marzo 2012, n. 27*". Sempre nella stessa direzione si è mossa la legge dell'ordinamento della professione forense (247), del 31

dicembre 2012, che all'art. 41, c.11 dispone che: “*il tirocinio professionale non determina di diritto l'instaurazione di rapporto di lavoro subordinato anche occasionale*”, e che “*decorso il primo semestre, possono essere riconosciuti con apposito contratto al praticante avvocato un'indennità o un compenso per l'attività svolta per conto dello studio, commisurati all'effettivo apporto professionale dato nell'esercizio delle prestazioni e tenuto altresì conto dell'utilizzo dei servizi e delle strutture dello studio da parte del praticante avvocato*”. Per un breve commento sul punto si veda G. A. Stella, *I futuri avvocati lavoreranno gratis per legge*, *Corriere della sera, la Nuvola del lavoro*, 14 dicembre 2012.

Sebbene le nuove leggi non lascino margini di manovra, è fondamentale volgere lo sguardo alle realtà dei grandi studi legali. In questi ambiti, infatti, attivando il rapporto di praticantato tramite apprendistato si formalizzerebbe semplicemente una prassi che all'interno di queste realtà, viene avviata appena il giovane vi accede. Si veda sul punto in maniera più specifica M.C. Furlò e S. D'Alessio, *Il praticantato nelle law firm non si fa gratis*, *Italia oggi*, 25 febbraio 2013, nonché nello stesso senso M.C. Furlò e S. D'Alessio, *Compenso ai praticanti, un dovere per i legali d'affari*, *Italia Oggi*, 25 febbraio 2013. Le autrici evidenziano, tramite le interviste realizzate ai professionisti di grandi studi, il valore riconosciuto ai praticanti il cui lavoro è considerato pari a quello di qualsiasi altro avvocato e, pertanto degno di remunerazione. A questo proposito, quindi, si palesa anche il totale disaccordo rispetto a quanto disposto, sul punto, dalla riforma forense. Nello stesso senso si veda anche P. Josse, *Pratica, gli studi che pagano meglio*, in *Economia web*, 13 maggio 2013, che pone l'accento anche sulla garanzia formativa prevista per i praticanti, attraverso tre canali: i corsi accreditati dall'Ordine, un aggiornamento mensile, preparato dai collaboratori ed esposto a tutti i professionisti, il sistema di *knowledge management* a disposizione di tutti i componenti dello studio e implementato con la collaborazione attiva degli stessi. La realtà dei grandi studi legali, in sostanza, è paragonabile a quella delle imprese.

Sarebbe, dunque, necessario guardare alle realtà concrete e aggiornare la disciplina vigente. Su tale aspetto si veda anche N. Di Molfetta, «*In Italia ho deciso, basta praticanti*», in *economia web*, 30 maggio 2013, in cui in un'intervista Enrico Castaldi, socio fondatore dello studio franco-italiano Castaldi *Mourre & Partners*, denuncia la situazione critica dell'avvocatura italiana e sottolinea la necessità di rivedere l'intero

sistema. *Affinché ci possa essere crescita - afferma - non servono riforme è, bensì, necessario che siano coinvolti tutti gli attori sociali e che lavorino in rete: Università, parti sociali e ordini.*

Nello stesso senso sono le dichiarazioni rilasciate dalle parti sociali nelle interviste citate, che considerano quella dei grandi studi legali l'esperienza da cui partire, per le necessarie sperimentazioni, ma a cui deve accompagnarsi la revisione di una normativa ormai datata e la necessità di intraprendere un dialogo costruttivo con università e Ordini. Questi ultimi, infatti, sembrano rappresentare l'ostacolo maggiore.





## ***INTERVISTE***

**A colloquio con Gaetano Stella - Confprofessioni**

**A colloquio con Luciana Mastrocola - Cgil**

**A colloquio con Mario Piovesan - Cisl**

**A colloquio con Gabriele Fiorino -Uil**

*Gaetano Stella è presidente di Confprofessioni, presidente di Ca.di.Prof. (Cassa di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori degli studi professionali), nonché componente dell'assemblea di E.Bi.Pro. (Ente bilaterale per gli studi professionali).*

**1-Dottor Stella il CCNL studi professionali è stato il primo contratto a recepire la disciplina dell'apprendistato contenuta nel d.lgs. n. 167/2011 prevedendone ben quattro tipologie (per la qualifica e il diploma professionale, professionalizzante, di alta formazione e ricerca e per il praticantato). Qual' è, ad oggi, lo stato di attuazione della disciplina?**

Il CCNL studi professionali è stato il primo contratto a disciplinare il nuovo apprendistato contenuto nel cosiddetto Testo Unico dell'apprendistato, vale a dire nel D.lgs. n. 167/2011. Consapevoli dell'importanza che ricopre questo strumento quale leva per l'occupazione giovanile, infatti, l'istituto è stato regolamentato puntualmente nel CCNL, nella maniera più adeguata alle esigenze dei liberi professionisti-datori di lavoro. A titolo esemplificativo, gli aspetti di maggior interesse riguardano: a) la forma scritta; b) il divieto di retribuzione a cottimo: la retribuzione dell'apprendista è stabilita in maniera percentualizzata; c) il periodo di prova: massimo 60 giorni per i livelli IV e IV super e massimo 90 giorni per i restanti livelli e qualifiche; d) il finanziamento della formazione: ai sensi del nuovo Testo Unico, che prevede un ruolo centrale dei fondi interprofessionali per la formazione dell'apprendista.

I dati registrati dalla Cassa di assistenza degli studi professionali (Ca.di.prof.), registrano tra il 2008 ed il 2012 ben 11.800 apprendisti all'interno degli studi professionali. Il dato iniziale risale ad aprile 2008 e conta tutti gli apprendisti iscritti alla Cassa fino ad aprile 2012, segnalando ben oltre 8.000 contratti di apprendistato attivi e 3.600 cessati. Sebbene questi dati non tengano conto della differenziazione realizzata dal nuovo Testo Unico, essi rappresentano comunque una valida base per comprendere gli effetti di una tipologia contrattuale tanto rilevante.

Volendo essere ancor più precisi, le Regioni più ricettive all'apprendistato sono Lombardia, Veneto e l'Emilia Romagna che, ad ogni modo, contano su un bacino occupazionale più ampio rispetto ad altre Regioni. Tuttavia, anche nelle regioni più piccole come il Trentino Alto-Adige, Umbria e Puglia il ricorso all'apprendistato si considera una valida alternativa alle altre tipologie contrattuali.

**2-Con riferimento alla prima tipologia di apprendistato, nel CCNL siglato sussiste solo una manifestazione di disponibilità delle parti ad eventuali sperimentazioni che Ministero del lavoro o regioni vorranno promuovere e si demanda alla contrattazione collettiva nazionale o decentrata la sottoscrizione di accordi applicativi. Perché questa scelta? Si sono registrate esperienze positive in questo senso?**

In sede di trattativa sindacale, in ragione anche del carattere innovativo della materia, la volontà congiunta di tutte le parti era stata quella di dare, attraverso questa previsione, un iniziale segnale di apertura ad avviare esperienze specifiche in materia.

L'obiettivo era quello di intraprendere un successivo dialogo con gli altri attori sociali così da mettere in rete tutte le competenze ed adottare una linea di intervento specifica in materia.

Ad oggi, tuttavia, nel settore degli studi professionali non si registra l'attivazione di questa tipologia di apprendistato, sebbene, a parer mio rappresenti il canale da cui partire, per mettere in moto un sistema "a catena", con passaggio successivo del giovane all'apprendistato professionalizzante e poi a quello di alta formazione. Per fare ciò, tuttavia, è necessario rivedere il sistema di istruzione scolastica, in ragione dello scollamento esistente tra sistema educativo e mondo del lavoro.

**3- Con riferimento all'apprendistato professionalizzante, invece, il CCNL ha disciplinato in maniera specifica la tipologia. Esistono dati di riferimento che mostrano l'utilizzo del contratto in questo settore?**

Con riferimento all'apprendistato professionalizzante la situazione è differente. Negli studi professionali, infatti, si registra un utilizzo significativo della fattispecie. Questo canale rappresenta il giusto compromesso tra datore di lavoro e lavoratore: il primo ha la possibilità di avvalersi di manodopera da formare avvantaggiandosi di tutti gli incentivi economici disposti dalla normativa; l'apprendista in formazione, invece, ha la possibilità di imparare un mestiere, ricevere la formazione necessaria per la crescita in termini di conoscenze e competenze nel settore in cui vuole svolgere la propria formazione e in aggiunta, si avvale di tutte le garanzie proprie di un lavoratore già assunto a tempo indeterminato.

#### **4-Perché la stipula di questa seconda tipologia non viene ammessa per le qualifiche di 5° livello?**

La ragione posta alla base di tale scelta si comprende in virtù delle competenze che dovrà acquisire il lavoratore che viene assunto a questo livello contrattuale. Si tratta di giovani leve chiamate a svolgere prestazioni lavorative molto semplici, come l'archivista, l'addetto alle pulizie e simili, per i quali, si ben comprende, che non sia opportuno svolgere un percorso di apprendistato per poter imparare il mestiere. Si è trattato di una scelta fondata sulle reali caratteristiche di queste attività produttive.

#### **5-Focalizzando l'attenzione sull'aspetto retributivo qual è la *ratio* sottesa alla percentualizzazione della remunerazione dell'apprendista e alla quantificazione delle percentuali, come definite nell'allegato B del contratto in esame?**

La disciplina contenuta nella normativa del Testo Unico sull'apprendistato poneva quali possibili scelte per retribuire l'apprendista la percentualizzazione o il sottoinquadramento. Nonostante le critiche mosse dalla Cgil in sede di rinnovo contrattuale, Confprofessioni, quale parte rappresentante i datori di lavoro, optava per la percentualizzazione della retribuzione, in ragione del forte incentivo economico che ne derivava per il datore di lavoro, rispetto al sottoinquadramento.

Dunque è facile comprendere le ragioni per le quali si è giunti a scegliere tale soluzione. Si tratta di motivi di comprensibile vantaggio economico per i datori, destinati, di conseguenza, a favorire assunzioni di lavoratori con maggiore facilità.

**6-Su quali basi è stata scelta la durata delle ore di formazione così come declinate nell'allegato B richiamato?**

Partendo dal presupposto che la formazione costituisce l'aspetto più rilevante della tipologia dell'apprendistato, in sede di trattativa sindacale ed in pieno accordo con le controparti sindacali, si è deciso di articolare le ore di *training* in base al momento in cui il giovane accede a svolgere il lavoro. Nella fase iniziale, infatti, si ritiene che il giovane abbia bisogno di un maggiore affiancamento e di una formazione teorica specifica, che verrà via via meno nelle fasi successive, quando l'apprendista sarà chiamato ad occuparsi di aspetti maggiormente pratici. Occorre segnalare, tuttavia, che l'organizzazione delle ore così come regolamentata nell'allegato B, potrà subire cambiamenti in sede di gestione dello studio, in base alle diverse esigenze ed alle modalità con cui dovrà essere impiegato l'apprendista.

**7-La declinazione delle ore di formazione è stata realizzata in base alla normativa contenuta nel testo unico dell'apprendistato ed è stata, poi, organizzata in base ai profili professionali, al livello di inquadramento e alle mansioni che dovevano essere svolte?**

L'organizzazione del lavoro all'interno degli studi professionali è fortemente condizionata dal mutato contesto competitivo del mercato dei servizi professionali, così come dal quadro normativo che richiede competenze e professionalità specifiche per svolgere mansioni più innovative. La profonda stratificazione del lavoro impone, quindi, nuovi profili professionali e percorsi formativi *ad hoc* che trovano uno sbocco naturale nell'apprendistato, la prima risposta per i giovani in cerca di un'occupazione stabile. Gli strumenti per arginare il fenomeno della disoccupazione ci sono. Certo il quadro congiunturale non è favorevole e gli studi professionali continuano ad essere penalizzati dalla miopia della politica, che non vuole vedere le potenzialità di un settore che vuole crescere, come i giovani a caccia di un lavoro.

**8- Con riferimento alla terza tipologia di apprendistato (di alta formazione e ricerca), come per la prima, le parti hanno dichiarato la disponibilità alle sperimentazioni che Ministero del lavoro, università, Regioni o province autonome vogliono intraprendere. Si sono registrati interventi positivi in questo senso?**

Purtroppo, ad oggi, non si registrano dati che attestino l'utilizzo di questa tipologia, tuttavia, nelle intenzioni delle parti sociali vi è stata la volontà di dare avvio ad un percorso di alta professionalità, all'interno ed attraverso il quale il giovane potesse accrescere le proprie competenze ed avere la possibilità di svolgere un lavoro di alta professione, ricevere una formazione più elevata di quella che avrebbe potuto ottenere tramite assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante.

Nel CCNL studi professionali, il percorso di alta formazione, in realtà, è stato pensato anche per le altre esperienze professionali, vale a dire quelle inerenti le professioni non regolamentate. Il CCNL studi professionali aspira ad essere il contratto di tutti gli studi professionali, pertanto, se è vero, che i giovani che svolgono un percorso per l'accesso alle professioni ordinistiche sono da considerarsi categorie deboli, coloro che accedono alle professioni non regolamentate sono in una posizione ancor più svantaggiosa.

**9- Perché è stata esclusa la possibilità di assumere, tramite questa tipologia contrattuale, le qualifiche del livello 3°, 4°, 4°s e 5°?**

La *ratio* sottesa alla scelta di non assumere attraverso apprendistato di alta formazione e ricerca le qualifiche del livello 3°, 4°, 4°s e 5° trova fondamento nel fatto che attraverso questo contratto si ha intenzione di formare profili di alto livello, professionalità chiamate ad occuparsi della gestione di uno studio professionale, e non di aspetti meramente operativi, pertanto, non poteva che essere rivolto ai soggetti inquadrati ai livelli che vanno dal 3° S in poi.

**10- La novità più rilevante attiene l'introduzione della possibilità di svolgere anche il periodo di praticantato in apprendistato. Sul punto le parti convenivano di riunirsi entro tre mesi, per adottare una disciplina specifica. Tuttavia, ciò non è**

**avvenuto. Ritiene effettivamente possibile, nel futuro prossimo, l'adozione di una regolamentazione sul punto?**

Il nuovo Testo Unico sull'apprendistato segna un coraggioso punto di svolta, che mette la classe dirigente delle professioni di fronte alle proprie responsabilità. Al di là dei condivisibili principi sanciti dalla normativa, una delle novità di maggior rilievo del provvedimento, sostenuto da Confprofessioni, risiede, infatti, nella facoltà di svolgere il praticantato attraverso un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Rispetto ad altri percorsi che puntano a spostare il praticantato nelle aule delle università, infatti, l'inquadramento contrattuale del praticante presenta diversi vantaggi: dagli sgravi contributivi e fiscali, alla duplice funzione, economica e sociale, volta a garantire un trattamento equo ed a soddisfare la domanda di *welfare* invocata dai futuri professionisti.

Quale parte sociale del comparto degli studi professionali, dunque, Confprofessioni ha il dovere di elaborare formule e proposte che possano favorire uno sviluppo armonico del sistema delle professioni. Si è ben consapevoli che la norma sia in buona parte ancora da scrivere e in sede di rinnovo contrattuale, infatti, questa costituirà una delle prerogative fondamentali.

**11- Gli ultimi dati (vedi rapporto Ires, 2011) mostrano una situazione alquanto desolante per il mondo dei praticanti. Non crede che un intervento della contrattazione collettiva oltre ad essere doveroso, possa rappresentare l'occasione per dare un segnale di cambiamento anche nel nostro Paese? Qual' è l'ostacolo maggiore che si potrebbe riscontrare?**

Il CCNL per i dipendenti degli studi professionali costituisce, senza dubbio, la fonte principale di regolamentazione di questo percorso. È opportuno, tuttavia, considerare la necessità di definire il ruolo e la competenza dei molteplici soggetti che potrebbero entrare a vario titolo nella disciplina di questa tipologia di apprendistato e del praticantato. Ad oggi, il percorso è stato segnato e gli scenari sono molteplici. Basta pensare al possibile coinvolgimento delle università ed al ruolo che potrebbero avere in



materia di formazione, attraverso l'introduzione di percorsi didattici di qualità realmente calzanti alle richieste professionali, permettendo anche di anticipare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

Il compito delle parti sociali, invece, si dovrebbe incentrare a definire *standard* professionali, retribuzione e tutele assistenziali e di *welfare*, così da garantire e premiare il contributo effettivo dei praticanti all'interno dello studio professionale.

Gli ordini professionali potrebbero svolgere funzione di supporto e promuovere l'incontro tra le aspirazioni dei giovani praticanti e le esigenze dei professionisti riconoscendo i percorsi formativi delle università e delle istituzioni di formazione allo scopo di divenire garanti dello svolgimento dell'attività di praticantato.

Già il CCNL di settore siglato nel 2006 aveva riconosciuto tutele ai giovani, sancendo la possibilità di iscrivere praticanti e tirocinanti alla Cassa di assistenza sanitaria per i dipendenti degli studi professionali. In linea con ciò, in sede di rinnovo contrattuale, dunque, l'obiettivo sarà quello di avviare un processo di riconoscimento effettivo dei diritti per queste figure. In questa prospettiva, infatti, il contratto rappresenterà il parametro di riferimento, per la definizione di una erogazione misurata all'acquisizione di competenze e conoscenze del praticante e, dunque, al suo apporto concreto allo studio.

**12-Nonostante l'esistenza del divieto per la professione forense di svolgere prestazione lavorativa in regime di subordinazione, ritiene auspicabile un tentativo di ammodernamento sul punto?**

Ritengo che la norma che pone il divieto per la professione forense di svolgere prestazione lavorativa in regime di subordinazione necessiti di urgente revisione. L'evoluzione che si registra nell'ambito delle professioni, infatti, conferma la necessità di adeguare in maniera più congrua anche la disciplina relativa al processo di liberalizzazione che è stato avviato in maniera più generale per le professioni regolamentate, e che vede ancora oggi forti resistenze proprio dal mondo dell'avvocatura, come testimonia la recente legge n. 247/2012 (riforma

dell'ordinamento forense), che sulla base delle forti pressioni del CNF e delle associazioni di rappresentanza presenta ancora molti aspetti non prettamente in linea con lo spirito di apertura dei recenti interventi normativi.

Se si vogliono raggiungere i risultati effettivi è necessario, in primo luogo, rivisitare quelle disposizioni legislative che rappresentano il primo ostacolo evidente allo svolgimento del praticantato tramite apprendistato.

**13-Le esperienze dei grandi studi legali dimostrano che l'attivazione di un percorso così strutturato confermerebbe ciò che, per prassi, questi studi già realizzano. Potrebbe essere l'ambito di riferimento da cui far partire un'ipotesi di sperimentazione?**

Queste esperienze, in realtà, non fanno altro che confermare quanto sostenuto fino a questo momento. Laddove la legge diventa un ostacolo, infatti, nella pratica si agisce per facilitare la sperimentazione di percorsi che non fanno altro che facilitare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, premiare i meritevoli e riconoscere loro quello che gli spetta.

Queste fattispecie costituiscono esempi di buone prassi, da analizzare, nel tentativo di costruire un percorso in grado di avvicinare più rapidamente i soggetti deboli come i praticanti, al mondo del lavoro, nonché facilitare la moltiplicazione delle pratiche proprio attraverso una regolamentazione in linea con le diverse esigenze di cui sono titolari i protagonisti del settore.

*Luciana Mastrocola è rappresentante della Filcams-Cgil nazionale.*

**1-Dott.ssa Mastrocola il CCNL studi professionali è stato il primo contratto a recepire la disciplina dell'apprendistato contenuta nel d.lgs. n.167/2011 prevedendone ben quattro tipologie (per la qualifica e il diploma professionale, professionalizzante, di alta formazione e ricerca e per il praticantato). Qual'è, ad oggi, lo stato di attuazione della disciplina?**

Quando è stato siglato il CCNL studi professionali, queste tipologie contrattuali non erano state disciplinate in nessun altro CCNL, e costituivano, inoltre, una specificità propria del settore degli studi professionali.

Non si registrano esperienze precedenti sul punto, perché il d.lgs. n. 276/2003, non ammetteva la possibilità di svolgere il praticantato attraverso l'apprendistato.

Nonostante ciò, è noto che un accordo delle parti sociali su una materia tanto delicata, non è stato ad oggi elaborato.

**2-Con riferimento alla prima tipologia di apprendistato, nel CCNL siglato sussiste solo una manifestazione di disponibilità delle parti ad eventuali sperimentazioni che Ministero del lavoro o regioni vorranno promuovere e si demanda alla contrattazione collettiva nazionale o decentrata la sottoscrizione di accordi applicativi. Perché questa scelta? Si sono registrate esperienze positive in questo senso?**

Purtroppo con riferimento alla tipologia contrattuale in oggetto non ci sono dati che ne registrano un utilizzo effettivo. In fase di rinnovo contrattuale, le parti hanno voluto dare un segnale di cambiamento, in ragione delle potenzialità che possiede questo canale di accesso al lavoro.

Per tale ragione nel contratto si è manifestata la piena apertura ad eventuali sperimentazioni che il Ministero volesse intraprendere e, dunque, grande disponibilità ad avviare esperienze positive nel settore degli studi professionali, come esempio di buone pratiche.

La scelta, poi, di rinviare anche alla contrattazione di secondo livello trova fondamento nella opportunità di adottare una disciplina specifica quanto più vicina alle esigenze del territorio.

A tre anni dal rinnovo contrattuale, tuttavia, quello che posso affermare è che questa fattispecie, in realtà non è stata mai attuata.

**3- Con riferimento all'apprendistato professionalizzante, invece, il CCNL ha disciplinato in maniera specifica la tipologia. Esistono dati di riferimento che mostrano l'utilizzo del contratto in questo settore?**

Quanto all'apprendistato professionalizzante, diversamente, dalle altre tipologie, è da segnalare un discreto utilizzo della fattispecie. Tuttavia, rispetto alle potenzialità di cui è caratterizzato, se ne registra uno scarso impiego. La ragione di tale situazione, però, è da attribuire, non soltanto alle note difficoltà connesse all'applicazione della disciplina, ma anche alla crisi dilagante che, dal 2008, non facilita l'assunzione di nuove leve. Molti professionisti, infatti, decidono di chiudere il proprio studio e associarsi alle realtà più grandi, al fine di ammortizzare le spese.

Questo aspetto, in verità, merita particolare attenzione se si considera che solo in Italia il sistema produttivo è affetto da nanismo dilagante che riguarda tanto gli studi professionali, quanto l'intero sistema delle attività produttive.

**4-Perché la stipula di questa seconda tipologia non viene ammessa per le qualifiche di 5° livello?**

La stipula di questa seconda tipologia non viene ammessa per le qualifiche di 5° livello, poiché si è ritenuto che i soggetti assunti con questo inquadramento svolgano mansioni

per le quali non è necessaria un'attività di affiancamento, poiché acquisiscono una competenza professionale di basso profilo.

Semplificando, si tratta di lavoratori addetti alle pulizie o all'archivio e dunque, una volta che la mansione da svolgere viene spiegata al lavoratore, non ci sarà bisogno di un contratto di apprendistato, per esempio della durata di tre anni, per imparare a svolgere la mansione.

**5- Qual è la *ratio* sottesa alla percentualizzazione della retribuzione dell'apprendista e alla quantificazione delle percentuali, come definite nell'allegato B del contratto in esame?**

Sul punto è opportuno evidenziare che la posizione della Filcams-Cgil, in sede di trattativa sindacale, era nettamente contraria alla scelta di percentualizzare la retribuzione dell'apprendista, poiché questa soluzione rappresentava solo un danno per il lavoratore.

Laddove, infatti, si fosse optato per il sottoinquadramento la posizione remunerativa della giovane leva sarebbe stata di gran lunga migliore.

A titolo esemplificativo, infatti, qualora il lavoratore assunto venga inquadrato al 5° livello, e debba raggiungere, al termine del percorso di apprendistato, il 3° livello, con il sottoinquadramento, per il primo anno, riceverebbe una retribuzione pari a 1.225,93 €. Diversamente, con la percentualizzazione per il primo anno, riceverà solo 986,209 €.

Si tratta di una differenza di non poco conto. Sono ben più di 300 €.

**6- Su quali basi è stata scelta la durata delle ore di formazione così come declinate nell'allegato B richiamato?**

La soluzione è stata adottata tenendo conto di quanto richiesto dalla normativa sul punto, calibrando le diverse ore di formazione ai profili professionali, al livello di inquadramento ed alle mansioni da svolgere.

**7- Con riferimento alla terza tipologia di apprendistato (di alta formazione e ricerca), come per la prima, le parti hanno dichiarato la disponibilità alle sperimentazioni che Ministero del lavoro, università, Regioni o province autonome vogliono intraprendere. Si sono registrati interventi positivi in questo senso?**

Purtroppo, anche con riferimento a questa tipologia contrattuale vale quanto dichiarato con riferimento all'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale. Le parti, attraverso il CCNL, hanno voluto manifestare un'apertura completa ad avviare sperimentazioni positive, in ragione delle innumerevoli potenzialità di cui si connota questo strumento: tuttavia nella pratica, nel settore in analisi, non si sono registrate esperienze di effettiva attuazione.

**8- Perché è stata esclusa la possibilità di assumere, tramite questa tipologia contrattuale, le qualifiche del livello 3°, 4°, 4°s e 5°?**

Questa scelta si comprende alla luce di un discorso più ampio e generale, che tiene conto di tutte le tipologie di apprendistato. La scelta di escludere le qualifiche del livello 3°, 4°, 4°s e 5° dall'apprendistato di terzo tipo trova ragione nel fatto che, in sede di trattativa sindacale, è stata considerata la possibilità di stipulare il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca con i soggetti che venivano inquadrati al livello di quadro. Segnatamente, l'obiettivo era quello di inquadrare il giovane laureato che svolge il periodo di praticantato a questo livello, in vista della professionalità e delle competenze che andrà ad acquisire.

Di conseguenza, per i soggetti inquadrati agli altri livelli diveniva stipulabile l'apprendistato professionalizzante.

**9- La novità più rilevante attiene l'introduzione della possibilità di svolgere anche il periodo di praticantato in apprendistato. Sul punto le parti convenivano di riunirsi entro tre mesi, per adottare una disciplina specifica. Tuttavia, ciò non è**

**avvenuto. Ritiene effettivamente possibile, nel futuro prossimo, l'adozione di una regolamentazione sul punto?**

Credo che la materia sia molto interessante e, nel contempo, anche molto delicata. Si tratta di apportare un'innovazione che non ha precedenti, e di stravolgere una struttura radicata da anni nel nostro ordinamento. È noto, dunque, che quando si cerca di toccare alcuni istituti che coinvolgono specifici interessi e soggetti ben individuati, diventa più difficile muoversi senza fare rumore.

**10- Gli ultimi dati (vedi rapporto Ires, 2011) mostrano una situazione alquanto desolante per il mondo dei praticanti. Non crede che un intervento della contrattazione collettiva oltre ad essere doveroso, possa rappresentare l'occasione per dare un segnale di cambiamento anche nel nostro Paese? Qual' è l'ostacolo maggiore che si potrebbe riscontrare?**

Credo che, allo stato attuale, l'intervento della contrattazione collettiva in materia sia fondamentale e doveroso.

Tuttavia, l'ostacolo principale è rappresentato dalla resistenza degli Ordini professionali, a cui si affianca la rigidità delle previsioni normative. Per coloro che svolgono il periodo di praticantato presso gli studi legali, infatti, a titolo esemplificativo, è vietato svolgere la prestazione lavorativa in regime di subordinazione.

Ammettere che il periodo di pratica possa essere svolto tramite l'apprendistato, dunque, significherebbe introdurre un costo per i datori di lavoro, che fino a questo momento non avevano mai sostenuto. Tanto è vero che, sebbene questi ultimi si avvalgano di manodopera in formazione, si tratta pur sempre di manodopera utile e proficua per lo studio, che non comporta il sostegno di costi. Questo spiega perché vi è resistenza sul punto da parte dei rappresentanti dei datori di lavoro, a cui si contrappone la posizione dei sindacati che, al contrario, ritiene necessario ricondurre nell'alveo del rapporto subordinato tali rapporti, così da riconoscere diritti specifici ai lavoratori.

È importante sottolineare, tuttavia, che le obiezioni di controparte non sono da sottovalutare, poiché è assolutamente opportuno, prima di prevedere una disciplina

dettagliata sul punto, concertare una modalità specifica con cui renderlo appetibile per i datori degli studi professionali al fine di evitare che rimanga semplicemente lettera morta.

Alcuni piccoli passi indirizzati ad una regolamentazione nel CCNL siglato sono stati, in realtà, già effettuati. Basti pensare che la scelta di aver tenuto fuori dalla disciplina della percentuale di conferma questa tipologia contrattuale, trova ragione nella transitorietà di cui è connotato tale periodo, e dunque dell'inutilità di tale previsione.

In realtà, mettere nero su bianco idee è difficile.

**11- Nonostante l'esistenza del divieto per la professione forense di svolgere prestazione lavorativa in regime di subordinazione, ritiene auspicabile un tentativo di ammodernamento sul punto?**

Assolutamente sì, l'incompatibilità tra la professione legale e la subordinazione è un retaggio antico, che rispecchia una realtà differente da quella esistente.

Oggi, chi svolge il periodo di praticantato non riesce a mettersi in proprio, ad accedere ad un'attività autonoma. Per raggiungere questo obiettivo, infatti, il giovane deve superare un periodo di gavetta lungo e molto faticoso e, la normativa attuale non facilita questa situazione, anzi la complica.

È per questa ragione che diventa urgente e necessario rivisitare la disciplina normativa, al fine di allinearsi anche ad altri Paesi europei che, in materia, sono certamente all'avanguardia. Penso, per fare un esempio, alla Francia.



**12- Le esperienze dei grandi studi legali dimostrano che l'attivazione di un percorso così strutturato confermerebbe ciò che, per prassi, tali studi già realizzano. Potrebbe essere l'ambito di riferimento da cui far partire un'ipotesi di sperimentazione?**

Assolutamente sì, credo infatti che queste realtà siano la dimostrazione concreta dello scollamento esistente tra realtà ed astrattezza della norma.

È proprio da queste esperienze che bisognerebbe partire per avviare un dialogo concertato e giungere ad elaborare una proposta specifica in materia. Queste realtà, infatti, dimostrano quanto, molto spesso, la norma risponda poco alla realtà ed ostacoli, altresì soluzioni che, alla fine, gli operatori del lavoro adottano ugualmente.

**13- Sarebbe auspicabile un coinvolgimento del mondo universitario e ordinistico, che permetta di mettere in rete tutte le conoscenze e costruire moderni percorsi di alternanza scuola-lavoro e anticipare l'ingresso dei giovani nel mercato?**

Lo considererei addirittura inevitabile. C'è la possibilità di utilizzare gli ultimi mesi del periodo universitario, da integrare con quello di pratica. Sarebbe un modo per accorciare i tempi di tirocinio previsti dalla nostra normativa.

Una piaga della nostra realtà, infatti, riguarda proprio il ritardo con cui i giovani accedono al lavoro, e questo accade tanto perché quando studiano, alcuni svolgono, in contemporanea, altri lavori, sia perché quando si accede ad una libera professione, quasi tutte prevedono un percorso preliminare di preparazione molto lungo prima di accedere alla carriera.

Prima del compimento dei 28-29 anni di età, infatti è difficile che si acceda al mercato del lavoro. Si tratta di un ritardo inaccettabile che conferma la necessità di un intervento, che potrà essere efficace solo se vedrà la partecipazione di tutti gli attori del sistema.

*Mario Piovesan è Segretario nazionale della Fisascat Cisl, nonché Vicepresidente di E.bi.pro. (Ente bilaterale nazionale per gli studi professionali) e consigliere di Ca.di.prof. (Cassa di assistenza sanitaria supplementare per i dipendenti degli studi professionali).*

**1-Il CCNL studi professionali è stato il primo contratto a recepire la disciplina dell'apprendistato contenuta nel d.lgs. n.167/2011 prevedendone ben quattro tipologie (per la qualifica e il diploma professionale, professionalizzante, di alta formazione e ricerca e per il praticantato). Qual è, ad oggi, lo stato di attuazione della disciplina?**

È necessario evidenziare, in prima battuta, che recepire la disciplina dell'apprendistato all'interno del CCNL è stato un passo importante, poiché sin da subito si è avuta la consapevolezza delle buone opportunità che questo strumento offre ai giovani. Di certo, non si tratta di una soluzione definitiva, bensì è da qui che si vuole partire per aprire un versante nuovo nel mercato del lavoro.

Ad oggi, non abbiamo numeri precisi che attestino l'applicazione effettiva dello strumento in analisi. Tuttavia, è molto chiara la necessità che vengano stipulate intese regionali finalizzate a rendere effettivamente operativo questa fattispecie contrattuale. Oltre ad esse, tuttavia, è opportuno che anche il contratto collettivo intervenga in maniera più significativa.

L'apprendistato è la tipologia contrattuale che prediligiamo per avvicinare i giovani al mondo del lavoro e, le ragioni poste a fondamento di tale affermazioni sono sostanzialmente due: in primo luogo, si ha la possibilità di continuare un percorso di formazione, che alternata al lavoro consente di ottenere maggiore specializzazione, oltre a concede la possibilità al giovane di approcciarsi effettivamente all'attività da svolgere in futuro.

In secondo luogo, perchè il contratto di apprendistato rientra tra le fattispecie contrattuali volte a favorire una stabilizzazione lavorativa, poiché una volta terminato il periodo di formazione, il giovane potrà essere titolare di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Così facendo, dunque, si evita di ricadere in quella miriade di sistemi di lavoro precari.

**2-Con riferimento alla prima tipologia di apprendistato, nel CCNL siglato sussiste solo una manifestazione di disponibilità delle parti ad eventuali sperimentazioni che Ministero del lavoro o regioni vorranno promuovere, e si demanda alla contrattazione collettiva nazionale o decentrata la sottoscrizione di accordi applicativi. Perché questa scelta?**

La normativa dell'apprendistato di primo livello non ha avuto una reale e diffusa applicazione. Pertanto, la volontà di affidare alle parti sociali, attraverso la contrattazione collettiva, l'operatività della materia è la scelta più opportuna, se si considera che le queste conoscono effettivamente le esigenze di settore e, per tale ragione, sembrano essere le uniche in grado di meglio disciplinare la formazione da erogare alle diverse figure contrattuali, come inquadrare ai diversi livelli.

Ad oggi, tuttavia, si è ben consapevoli che gli attori debbano fornire una strumentazione migliore affinché ciò si realizzi.

**3-Pensa che tale tipologia possa trovare effettiva applicazione nel settore degli studi professionali, considerando la fascia di età di giovani a cui è rivolta (18-25 anni)?**

Credo che l'apprendistato di primo livello, sebbene recepito a livello contrattuale, non sia facilmente applicabile nel settore degli studi professionali, in ragione delle attività che dovrebbero essere svolte da parte dei giovani assunti.

Diversamente, a titolo esemplificativo, nel campo dell'artigianato questa tipologia può, senza dubbio, trovare applicazione, proprio in vista delle attività che vengono svolte in quel settore specifico.

Tuttavia, nel CCNL siglato, il compito demandato alle parti sociali era quello di disciplinare la fattispecie. Ciò è stato fatto. La *ratio* posta alla base di questa scelta, infatti, è stata quella di ammettere la stipula di un contratto di apprendistato, per quei giovani privi di esperienza formativa nel settore e, per i quali, alcune attività lavorative negli studi professionali, potessero essere adeguatamente svolte.

Ciò detto, è un dato di fatto che questa fattispecie resta poco appetibile per il settore.

**4- Con riferimento all'apprendistato professionalizzante, invece, il CCNL ha disciplinato in maniera specifica la tipologia. Esistono dati di riferimento che mostrano l'utilizzo del contratto in questo settore? Perché la stipula di questa seconda tipologia non viene ammessa per le qualifiche di 5° livello?**

Non è facile reperire dati che attestino l'applicazione della tipologia contrattuale in oggetto, tuttavia, essa rimane quella che meglio si adatta al settore degli studi professionali. Non siamo in possesso di dati certi, ma è noto che soprattutto nelle regioni del Nord (es Veneto, Lombardia) questa formulazione è ampiamente utilizzata. Delle assunzioni che vengono effettuate negli studi professionali, infatti, circa l'80% viene realizzata con questa modalità.

La ragione per cui, invece, è stata esclusa la possibilità di stipulare questo contratto con i giovani assunti al 5° livello trova fondamento nel fatto che si tratta di un livello di entrata. Nella piramide delle responsabilità, infatti, coloro che sono inquadrati in questa posizione hanno un livello molto basso. Si tratta di una categoria prettamente manuale e le mansioni svolte non richiedono alcun grado di specializzazione.

**5-Focalizzando l'attenzione sull'aspetto retributivo qual è la *ratio* sottesa alla percentualizzazione della remunerazione dell'apprendista e alla quantificazione delle percentuali, come definite nell'allegato B del contratto in esame?**

La *ratio* sottesa a tale scelta è la stessa sperimentata in altri contratti collettivi. Il fine ultimo è quello di non penalizzare l'apprendista, quanto piuttosto, scegliere una modalità di retribuzione in grado di incentivare gli studi ad assumerne in maniera crescente. Se è vero, infatti, che il giovane è in possesso di un titolo di studio, è altrettanto vero che per favorire un passaggio fluido dalla teoria alla pratica è auspicabile intraprendere un percorso specifico finalizzato a far apprendere il lavoro.

Questo passaggio sarà graduale, pertanto, anche la relativa retribuzione dovrà essere tale.

**6- Su quali basi è stata scelta la durata delle ore di formazione così come declinate nell'allegato B richiamato?**

La formazione viene scaglionata in base al momento in cui si accede a svolgere il lavoro. È chiaro che nel momento iniziale si necessita di una formazione teorica maggiore, mentre in un momento successivo si avrà bisogno di concentrare le proprie energie sul fronte della formazione pratica. Tuttavia, la declinazione delle ore così come prevista dall'allegato B, non è rigida, bensì la gestione delle medesime dipende dall'organizzazione dello studio e dalle modalità con cui vorrà impiegare l'apprendista.

**7- Con riferimento alla terza tipologia di apprendistato (di alta formazione e ricerca), come per la prima, le parti hanno dichiarato la disponibilità alle sperimentazioni che Ministero del lavoro, università, Regioni o province autonome vogliono intraprendere. Si sono registrati interventi positivi in questo senso?**

Non si sono registrati interventi positivi per questa tipologia di apprendistato. Tuttavia, questa rappresenta la fattispecie che riveste maggiore interesse per il settore degli studi professionali. Lo strumento in esame, infatti, consente di avviare un dialogo con l'università avvicinando il giovane/apprendista più velocemente al mondo del lavoro. È solo in questo modo che si riuscirà a superare davvero il *gap* tra domanda e offerta di

lavoro. Questa tipologia contrattuale è pensata per fare in modo che i giovani laureati possano avere un percorso più favorevole all'interno dello studio: svolgeranno un lavoro di alta professione, riceveranno una formazione ancora più elevata di quella che si otterrebbe attraverso il contratto di apprendistato professionalizzante.

È opportuno tener presente, tuttavia, che per ottenere questi risultati, occorre in primo luogo disciplinare la tipologia a livello contrattuale e, su questo punto, le parti sociali sono in perfetta sintonia.

**8- Perché è stata esclusa la possibilità di assumere, tramite questa tipologia contrattuale, le qualifiche del livello 3°, 4°, 4°s e 5°?**

Per le stesse ragioni sottese alla scelta di non ammettere, per il 5° livello, un contratto di apprendistato professionalizzante. Si tratta di una tipologia contrattuale volta a formare profili di alto livello, che andranno a rappresentare la classe dirigente del domani. Si è dinanzi a professionalità chiamate ad occuparsi della gestione di uno studio professionale, piuttosto che degli aspetti operativi, pertanto, non poteva che essere rivolto ai profili inquadrati ai livelli che vanno dal 3° S in poi.

**9- La novità più rilevante attiene l'introduzione della possibilità di svolgere anche il periodo di praticantato in apprendistato. Sul punto le parti convenivano di riunirsi entro tre mesi, per adottare una disciplina specifica. Tuttavia, ciò non è avvenuto. Ritiene effettivamente possibile, nel futuro prossimo, l'adozione di una regolamentazione sul punto?**

La regolamentazione della tipologia in oggetto non è affatto semplice. Tuttavia, la previsione di una futura disciplina del praticantato attraverso l'apprendistato costituisce senza dubbio un elemento qualificante per il CCNL. Alla data di scadenza del medesimo (settembre), quindi, e con l'avvio delle trattative sindacali, esso costituirà, senza dubbio, il punto centrale di intervento, che condurrà, inevitabilmente, anche alla rivisitazione dell'intero impianto delle qualifiche professionali.

Non si chiuderà il contratto, dunque, se non vi sarà definizione di questa fattispecie.

**10- Gli ultimi dati (vedi rapporto Ires, 2011) mostrano una situazione alquanto desolante per il mondo dei praticanti. Non crede che un intervento della contrattazione collettiva oltre ad essere doveroso, possa rappresentare l'occasione per dare un segnale di cambiamento anche nel nostro Paese? Qual' è l'ostacolo maggiore che si potrebbe riscontrare?**

Il problema che si pone attiene il fatto che predisporre una normativa per il praticantato oggi, significa introdurre un costo che fino a questo momento non esisteva, poiché il periodo di pratica è stato sempre inteso come momento di formazione, o più chiaramente, di lavoro gratuito. Non è pensabile, però, che ancora oggi ci sia un prestatore d'opera utile per lo studio, che non riceva le garanzie minime previste per un lavoratore.

È necessario, dunque che venga elaborata una normativa.

Si punta a fissare un riconoscimento retributivo, che non è stato previsto a livello normativo, e dunque questo induce a ritenere che sia necessario intervenire attraverso lo strumento contrattuale. Non so quale sarà il *nomen iuris* che attribuiremo al *quantum* da assegnare all'apprendista, forse "equo compenso". Tuttavia, accanto alla garanzia meramente retributiva, si affiancherà la disciplina del *welfare*.

La fattispecie che si punta a costruire prevede che, una volta terminato il periodo di praticantato, la figura formata sia posta nella condizione di scegliere se intraprendere un percorso da lavoratore dipendente dello studio professionale o, piuttosto avviarsi alla carriera di lavoratore autonomo.

Non si dovrà fare un ragionamento di inquadramento. È opportuno, invece, stabilire una soglia minima retributiva da cui l'apprendista/praticante dovrà iniziare e che verrà implementata nel corso del tempo. È auspicabile, a questo proposito, che tale aspetto sia lasciato alla libertà di regolazione del rapporto tra le parti: datore di lavoro di uno studio professionale e lavoratore.

**11- Nonostante l'esistenza del divieto per la professione forense di svolgere prestazione lavorativa in regime di subordinazione, ritiene auspicabile un tentativo di ammodernamento sul punto?**

Si, ritengo che sia addirittura necessario. La norma esistente ad oggi è datata e rispecchia un sistema che non è più al passo con i tempi.

È noto che alcune lobby sono agguerrite e remano affinché non vi sia un cambio delle regole.

Ciò trova conferma anche nell'ultimo intervento legislativo nel sistema delle professioni, che ha visto l'approvazione della legge n. 4/2013 con cui sono state regolamentate anche le professioni non ordinistiche, concedendo loro la possibilità di costituire associazioni rappresentative dei loro interessi.

Questa soluzione non può essere ammessa da parte nostra e, nel CCNL siglato lo scorso 29 novembre 2011, questa possibilità era stata assolutamente scartata.

Dunque, non ci resta altro da fare che agire, affinché la norma che vieta lo svolgimento della professione forense in regime di subordinazione sia rivista, perché è anacronistica rispetto al sistema attuale delle professioni.

Basta guardare all'evoluzione che si è registrata negli altri Paesi europei, per accorgersi che sul punto, in Italia, siamo in ritardo. Per recuperare questo *gap*, dunque, è necessario intervenire il prima possibile.

**12- Le esperienze dei grandi studi legali dimostrano che l'attivazione di un percorso così strutturato confermerebbe ciò che, per prassi, questi studi già realizzano. Potrebbe essere l'ambito di riferimento da cui far partire un'ipotesi di sperimentazione?**

Assolutamente sì, credo che sia l'esempio e la conferma che un intervento normativo sia tanto necessario, quanto impellente. Queste esperienze non fanno altro che dimostrare



quanto il nostro sistema giuridico sia fondato su principi e dogmi che, se potevano trovare giustificazione nel contesto storico-politico in cui sono stati maturati, oggi non sono più rispondenti alle esigenze sociali ed economiche in cui ci troviamo, di talché, senza necessariamente scadere in una disquisizione tra strutture e sovrastrutture, tra diritto e mercato, occorre constatare l'urgenza di un intervento legislativo che adegui il risalente impianto normativo di riferimento, ad una prassi già avviata e che, ad oggi, registra positivi *feedback*.

In attesa di ciò, pertanto, diviene opportuno intervenire ed adottare una disciplina contrattuale, che, sebbene *a posteriori*, sarà in grado di recuperare il dato già applicato.

**13- Sarebbe auspicabile un coinvolgimento del mondo universitario e ordinistico, che permetta di mettere in rete tutte le conoscenze e costruire moderni percorsi di alternanza scuola-lavoro e anticipare l'ingresso dei giovani nel mercato?**

Assolutamente sì, il coinvolgimento con il mondo universitario ed ordinistico, costituisce l'anello fondamentale per dare avvio a sistemi di alternanza scuola-lavoro efficaci, in grado di favorire i giovani nella scelta del lavoro che andranno a svolgere, nonché per prepararli già durante la fase formativa scolastica ad acquisire le conoscenze necessarie per accedere alla professione ed anticiparne i tempi.

*Gabriele Fiorino è Segretario Nazionale della Uiltucs (Unione Italiana Lavoratori: Turismo, Commercio e Servizi), nonché vice-presidente della Ca.di.prof. (Cassa di Assistenza integrativa per i lavoratori degli studi professionali).*

**1- Dott. Fiorino, il CCNL studi professionali siglato il 29 novembre 2011, è stato il primo contratto a recepire la disciplina dell'apprendistato contenuta nel decreto legislativo n.167/2011 prevedendone ben quattro tipologie (apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, professionalizzante, di alta formazione e ricerca e per il praticantato). Qual è, ad oggi, lo stato di attuazione della disciplina?**

Delle quattro tipologie di apprendistato previste nel CCNL richiamato, quella effettivamente praticata è, senza dubbio, l'apprendistato professionalizzante.

Con riferimento all'apprendistato di primo e terzo tipo, invece, non sono in possesso di dati specifici. Tuttavia, ritengo opportuno sottolineare che per la prima tipologia il problema che, da molti anni ormai, si pone riguarda il coinvolgimento delle Regioni per la regolamentazione dello strumento. La mancata previsione di far gestire solo alle parti sociali questo strumento, non ne facilita l'utilizzo.

Per l'apprendistato di alta formazione e ricerca, invece, sebbene anche in questo caso, non sia in possesso di dati precisi, sono a conoscenza di esperienze positive avviate da alcune università che si sono attivate per avviare questa tipologia, ed hanno siglato specifiche convenzioni con il mondo imprenditoriale. Si tratta, pur tuttavia, di esperienze minoritarie e residuali, rispetto al campo potenziale di cui si connotano.

Quanto alla quarta tipologia di apprendistato, quello per il praticantato in apprendistato, si registra una totale inerzia. Il CCNL per i dipendenti degli studi professionali è stato l'unico ad avere recepito la disciplina, anticipando i tempi, poiché, le parti hanno immediatamente palesato, a pochi mesi dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 167/2011, la disponibilità concorde ad adottare lo strumento in oggetto, nonostante le difficoltà legate al confronto ed alle posizioni degli ordini.

Dunque, solo la seconda tipologia risulta essere effettivamente funzionante.

Tale risultato induce ad osservare che le potenzialità di questo strumento non siano sfruttate come dovrebbero ed è un peccato perché esso rappresenta il canale giusto per avvicinare i giovani al mondo del lavoro.

**2- Con riferimento alla prima tipologia di apprendistato, nel CCNL siglato sussiste solo una manifestazione di disponibilità delle parti ad eventuali sperimentazioni che Ministero del lavoro o regioni vorranno promuovere, e si demanda alla contrattazione collettiva nazionale o decentrata la sottoscrizione di accordi applicativi. Perché questa scelta? Si sono registrate esperienze positive in questo senso?**

Per l'attivazione dell'apprendistato di primo livello, le parti auspicavano ed auspicano l'elaborazione di un accordo di livello nazionale, da siglare previa intesa con le Regioni e il Ministero del lavoro, affinché possano essere individuati gli elementi necessari che rendano operativo questo strumento. Ogni attore, attraverso le proprie competenze, infatti, contribuirebbe a regolamentare la disciplina di una fattispecie contrattuale che costituisce il canale fondamentale per realizzare in maniera efficace la transizione scuola-lavoro.

**3- Pensa che tale tipologia possa trovare effettiva applicazione nel settore degli studi professionali, considerando la fascia di età di giovani a cui è rivolta (18-25 anni)?**

Sì, credo che potenzialmente tale tipologia possa trovare effettiva applicazione nel settore degli studi professionali. Tuttavia, sono ben consapevole del fatto che questo canale nel nostro Paese, rispetto al resto d'Europa, non abbia una sua storia, e rimanga vittima di molteplici pregiudizi.

Esempi di buone prassi, invece, si registrano nella città di Bolzano, in cui viene adottato il modello tedesco di apprendistato.

In quella realtà, infatti, lo strumento è potabile e funziona e potrebbe, pertanto, divenire l'esempio da seguire per costruire in maniera efficace, anche in Italia, la fattispecie contrattuale. In questo modo, infatti, si darebbe risposta alla crescente esigenza di mettere in raccordo il sistema della formazione con l'ingresso nel mercato del lavoro. L'alternanza scuola-lavoro non è affatto una bestemmia, piuttosto va implementata e regolamentata.

Di per sé, è chiaro che non crea lavoro, ma senza dubbio, aiuta a creare migliore occupazione, ad avvicinare i giovani ai settori produttivi.

**4- Con riferimento all'apprendistato professionalizzante, invece, il CCNL ha disciplinato in maniera specifica la tipologia. Esistono dati di riferimento che mostrano l'utilizzo del contratto in questo settore? Perché la stipula di questa seconda tipologia non viene ammessa per le qualifiche di 5° livello?**

Non sono in possesso di dati precisi che attestino l'utilizzo del contratto di apprendistato professionalizzante nel settore degli studi professionali. Tuttavia, è noto, che esso rappresenta la tipologia di apprendistato maggiormente diffusa ed utilizzata.

Quanto alla non applicazione della tipologia in questione, per le qualifiche del 5° livello, invece, è da segnalare che tale scelta è stata realizzata perché il contratto di apprendistato ha la funzione di insegnare una mansione specifica, far apprendere il contenuto di un lavoro professionale. Tutti i contratti collettivi hanno un livello minimo dal quale far partire lo strumento dell'apprendistato. Questa fattispecie rappresenta il canale nel quale e attraverso il quale il giovane viene messo in condizione di acquisire una capacità professionale che non possiede. Si tratta di recepire contenuti professionali veri e concreti che, qualora non dovessero essere presenti (come nel caso del 5° livello del CCNL di riferimento), implicherebbero un uso distorto di tale contratto, finalizzato ad un mero abbattimento del costo del lavoro.

Questo è il criterio che ispira la stesura di tutta la contrattazione collettiva.

Un'ulteriore conferma è riscontrabile nel settore terziario. In questo caso, infatti, le imprese utilizzano questo strumento, affinché il lavoratore acquisisca un contenuto

professionale minimo. In ragione di ciò, pertanto, le mansioni più esecutive rimangono escluse, non prevedendo in tale caso, l'attivazione di un apprendistato professionalizzante.

**5-Focalizzando l'attenzione sull'aspetto retributivo qual è la *ratio* sottesa alla percentualizzazione della remunerazione dell'apprendista e alla quantificazione delle percentuali, come definite nell'allegato B del contratto in esame?**

La *ratio* sottesa alla percentualizzazione della retribuzione è riscontrabile nella professionalità di cui l'apprendista non è ancora in possesso e che dovrà acquisire attraverso il percorso di apprendistato che si accinge a svolgere.

Il giovane che viene assunto con un contratto di apprendistato, infatti, non possiede la professionalità richiesta per quella specifica mansione per cui è stato assunto. Diversamente dal lavoratore che già è addetto a quella prestazione, la nuova leva si accinge ad imparare il mestiere e, pertanto, non potrà ricevere una retribuzione pari al lavoratore già qualificato.

La scelta di utilizzare questa modalità di retribuzione ha origini storiche ed è un elemento esistente in molti settori produttivi.

D'altra parte, le soluzioni previste dal Testo Unico sull'apprendistato (d.lgs. n. 167/2011) sono due: sottoinquadramento o percentualizzazione. Prediligere l'una, all'altra è indifferente. In alcuni contratti si opta per la percentualizzazione, in altri per il sottoinquadramento. Nel CCNL studi professionali, in realtà, si è semplicemente confermato un regime esistente già nei contratti precedenti (l'ultimo è del 2006).

A titolo esemplificativo, nel settore terziario, invece, è stato adottato il sistema del sottoinquadramento.

**6- Su quali basi è stata scelta la durata delle ore di formazione così come declinate nell'allegato B richiamato?**

La scelta inerente le ore di formazione così come disciplinate nell'allegato B del CCNL, è stata il frutto di confronto tra le parti sociali. In particolare, entrambi gli attori hanno palesato le esigenze formative per l'apprendista riferite a ciascun livello di inquadramento.

Dunque, tenendo conto dei minimi previsti espressamente dal dettato normativo, si è discusso sulle ore da assegnare, fino a giungere alla redazione della tabella citata.

**7- Con riferimento alla terza tipologia di apprendistato (di alta formazione e ricerca), come per la prima, le parti hanno dichiarato la disponibilità alle sperimentazioni che Ministero del lavoro, università, Regioni o province autonome vogliono intraprendere. Si sono registrati interventi positivi in questo senso?**

Nonostante la piena disponibilità delle parti ad effettuare sperimentazioni attraverso la quarta tipologia di apprendistato, non si sono registrate esperienze per il settore delle libere professioni.

**8- Perché è stata esclusa la possibilità di assumere, tramite questa tipologia contrattuale (apprendistato di alta formazione e ricerca), i lavoratori inquadrati ai livelli 3°, 4°, 4°s e 5°?**

La ragione per cui sono state escluse dalla quarta tipologia di apprendistato i livelli 3°, 4°, 4°s e 5° trova il suo fondamento nella professionalità dei contenuti che devono essere recepiti attraverso l'attivazione di questo percorso.

Tramite questo canale, infatti, il lavoratore dovrà acquisire competenze altamente qualificanti. Diversamente, i contenuti professionali previsti per i soggetti assunti nei livelli di inquadramento sopra richiamati sono medi e dunque, non giustificherebbero un'assunzione attraverso la tipologia in questione.

**9- La novità più rilevante attiene l'introduzione della possibilità di svolgere anche il periodo di praticantato in apprendistato. Sul punto le parti convenivano di riunirsi entro tre mesi, per adottare una disciplina specifica. Tuttavia, ciò non è avvenuto. Ritiene effettivamente possibile, nel futuro prossimo, l'adozione di una regolamentazione sul punto?**

È da evidenziare che, in materia di praticantato tramite apprendistato, il CCNL ha anticipato i tempi ed ha mostrato piena apertura ad intraprendere un percorso, ad oggi, del tutto inesplorato. Attraverso l'immediato recepimento della normativa, infatti, l'accordo si è posto in un'ottica di modernità e pieno aggiornamento. Tuttavia, la novità della materia e le molteplici questioni giuridiche ad essa correlate, hanno reso piuttosto arduo dare avvio ad una regolamentazione compiuta e ad una sua conseguente sperimentazione. Si tratta di un terreno molto impervio, del tutto nuovo.

**10- Gli ultimi dati (vedi rapporto Ires, 2011) mostrano una situazione alquanto desolante per il mondo dei praticanti. Non crede che un intervento della contrattazione collettiva oltre ad essere doveroso, possa rappresentare l'occasione per dare un segnale di cambiamento anche nel nostro Paese? Qual' è l'ostacolo maggiore che si potrebbe riscontrare?**

L'intervento da parte della contrattazione collettiva e la possibilità di introdurre il praticante tramite apprendistato è necessario ed opportuno da un lato, perché fornisce concretamente la strumentazione di protezione al medesimo e, dall'altro, poiché in una situazione di crisi come questa, questa soluzione servirebbe per dare un minimo di stabilità e futuro ai giovani.

Detto questo, ogni mese che passa è tempo perduto. È necessario, perciò agire. In fase di rinnovo, pertanto, cercheremo di dare attuazione alla disciplina in esame, poiché sono convinto che rappresenti un cambio di rotta ed un'effettiva opportunità per i giovani che si affacciano al mercato delle professioni.

Uno dei problemi che si pone, tuttavia, è di carattere strutturale e riguarda l'intero sistema: il *match* tra domanda e offerta di lavoro non funziona. Il nostro ordinamento è

incapace di fare incontrare in maniera efficace domanda e offerta di lavoro e quindi di avviare i giovani al sistema produttivo.

Trovare soluzioni tramite contrattazione è indispensabile. Auspico, pertanto, la messa in pratica dell'apprendistato in praticantato, ma sarebbe opportuno un ulteriore sforzo per rendere operativo anche il primo e il terzo tipo, perché ne ha bisogno tanto il Paese, quanto il settore.

**11- Nonostante l'esistenza del divieto per la professione forense di svolgere prestazione lavorativa in regime di subordinazione, ritiene auspicabile un tentativo di ammodernamento sul punto?**

Senza alcun dubbio sarebbe necessario rivedere l'apparato normativo che pone il divieto per la professione forense di svolgere prestazione lavorativa in regime di subordinazione. Si tratta di una normativa datata che non rispecchia le esigenze reali.

**12- Le esperienze dei grandi studi legali dimostrano che l'attivazione di un percorso così strutturato confermerebbe ciò che, per prassi, tali studi già realizzano. Potrebbe essere l'ambito di riferimento da cui far partire un'ipotesi di sperimentazione?**

Le sperimentazioni avviate nei grandi studi legali confermano la necessità della revisione normativa di cui dicevamo e dovrebbe, per tale ragione, costituire l'ambito da cui partire. In questi casi il terreno è già avviato e le esperienze intraprese costituirebbero un valido spunto per dare avvio ad una soluzione concertata.



**13- Sarebbe auspicabile un coinvolgimento del mondo universitario e ordinistico, che permetta di mettere in rete tutte le conoscenze e costruire moderni percorsi di alternanza scuola-lavoro, così da anticipare l'ingresso dei giovani nel mercato?**

Il coinvolgimento del mondo universitario e quello ordinistico è fondamentale. Una delle difficoltà riscontrate, infatti, è un ostacolo di scenario, perchè il praticantato non è materia di contrattazione, ma è disciplinata dalla legge ed è nelle mani degli ordini, che rappresentano un vero ostacolo all'applicazione dello strumento.

Fino ad oggi non vi è stato un contatto diretto con questi organi, per il semplice fatto che essi rappresentano i datori di lavoro del medesimo settore.

In realtà, è necessario tener distinti i due ambiti: un conto è l'ordine e un altro è la Confederazione. Questa confusione di ruoli che spesso si riscontra nella realtà deve essere chiarita. L'ordine è organo di controllo della professione, la Confederazione è organo di rappresentanza e, solo quest'ultima è deputata ad occuparsi di contrattazione collettiva.

Avviare un dialogo con gli ordini significa intraprendere un rapporto di collaborazione e, questo passo diventa necessario se si vuole davvero rendere operativo lo strumento. Fino ad oggi, tuttavia, tanto per le difficoltà normative esistenti, quanto per i problemi che si pongono nel mettere in contatto queste due realtà non si è individuata alcuna soluzione.

Ciononostante, è evidente che debba essere individuato uno sbocco, una regolamentazione effettiva al tema.