

L'apprendistato dopo il *Jobs Act*

di Michele Tiraboschi

Sommario: 1. La riforma dell'apprendistato: una visione d'insieme. – 2. L'impianto normativo del nuovo apprendistato. – 3. Definizione e obiettivi del nuovo apprendistato. – 4. Il riordino della disciplina generale. – 5. Il quadro regolatorio dell'apprendistato di primo livello. – 5.1. Art. 43, commi 1-3. – 5.2. Art. 43, comma 4. – 5.3. Art. 43, comma 5. – 5.4. Art. 43, commi 6 e 7. – 5.5. Art. 43, comma 8. – 5.6. Art. 43, comma 9. – 6. Gli interventi in materia di apprendistato professionalizzante. – 7. L'apprendistato di alta formazione e di ricerca. – 8. Standard professionali e formativi: la fine di una logica di sistema. – 9. Le disposizioni finali e il quadro complesso della disciplina transitoria. – 10. Conclusioni.

1. La riforma dell'apprendistato: una visione d'insieme

Due paiono essere le chiavi di lettura più appropriate per poter esprimere un giudizio di carattere generale sulla nuova riforma dell'apprendistato. Da un lato, una valutazione formale della coerenza del d.lgs. n. 81/2015 rispetto ai criteri espressi nella legge delega (art. 1, comma 7, l. n. 183/2014)¹; dall'altro lato, un pronostico sulla effettiva capacità del nuovo assetto giuridico-istituzionale di incidere sulla realtà del mercato del lavoro italiano promuovendo – nella prospettiva di quella formazione duale tanto sbandierata, ma mai applicata in termini sostanziali – la diffusione dell'apprendistato.

Sotto il primo profilo, non poche sembrano le criticità. La delega aveva come obiettivo la semplificazione delle diverse tipologie contrattuali così come

¹ Per uno sguardo di insieme sulla l. n. 183/2014 si rinvia a F. CARINCI, *Jobs Act, atto II: la legge delega sul mercato del lavoro*, in F. CARINCI, M. TIRABOSCHI (a cura di), [*I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni. Commentario agli schemi di decreto legislativo presentati al Consiglio dei Ministri del 24 dicembre 2014 e alle disposizioni lavoristiche della legge di stabilità*](#), ADAPT University Press, 2015.

precisato alla lett. *a*, comma 7, dell'art. 1 della l. n. 183/2014. Non è tuttavia difficile notare come la scelta del legislatore di ricondurre la nuova disciplina dell'apprendistato al codice dei contratti – superando il Testo Unico dell'apprendistato, frutto di una paziente opera di dialogo con tutte le parti sociali e le Regioni – abbia finito con l'accentuare i profili formalistici dell'istituto che, come noto, sono la principale fonte di complicazione di quella che, pur avendo una genesi contrattuale, va intesa piuttosto come leva del *placement* almeno secondo una moderna visione di quello che può essere definito come il diritto del mercato del lavoro. Senza trascurare la circostanza che si apre ora, in attesa della necessaria implementazione della legge nazionale in quelle regionali e nella contrattazione collettiva, una nuova e incerta fase di transizione² che impatta su un edificio costruito con fatica nei quattro anni di vigenza del Testo Unico³. La trama, già di per sé complessa, della normativa in materia di apprendistato, più che diradarsi appare quindi ora ulteriormente intricata e, certamente, di non immediata operatività nella maggior parte dei settori produttivi⁴.

La maggiore complessità del nuovo impianto normativo, invero, non risulta solo dalla assenza di precisi limiti temporali per il passaggio dalla vecchia alla nuova disciplina, ma anche dalla scrittura stessa del capo V che adotta un registro di semplificazione formale lontano dalla realtà del sistema di relazioni industriali e delle attuali esperienze di alternanza scuola e lavoro. Evidente è la retromarcia rispetto a quella logica sussidiaria del Testo Unico del 2011 che lasciava ampio spazio a Regioni e parti sociali nella regolazione dell'istituto

² Non così con la riforma del 2011 che aveva stabilito un periodo transitorio per il settore privato di 6 mesi, esteso a 12, invece, per l'adeguamento della disciplina nel settore pubblico.

³ Nel corso degli ultimi 4 anni ben 10 sono stati gli interventi normativi sul TU del 2011, ciò in aperta contraddizione con le linee-guida europee per la promozione dell'apprendistato che, non a caso, mettono al primo posto la stabilità normativa. Si veda sul punto EUROPEAN COMMISSION, *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors. A Guidebook for Policy Planners and Practitioners*, 2013, in www.fareapprendistato.it.

⁴ Di diverso avviso è Domenico Garofalo il quale ritiene che il nuovo testo normativo «si presenta organico e semplificato rispetto al TU n. 167/2011». Si veda D. GAROFALO, *L'apprendistato nel decreto legislativo n. 81/2015* (artt. 41-47), in F. CARINCI (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, ADAPT University Press, 2015, 243. Per una analisi sulla struttura del d.lgs. n. 167/2011 si rimanda a M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini. Commentario al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, e all'articolo 11 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modifiche nella legge 14 settembre 2011, n. 148*, Giuffrè, 2011, e a F. CARINCI, *E tu lavorerai come apprendista. (L'apprendistato da contratto "speciale" a contratto "quasi-unico")*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2012, n. 145.

che certo non si limita alla fase di stipulazione del contratto ma che, per essere effettiva nella sua componente formativa, richiede il coinvolgimento di quegli attori dell'incontro tra la domanda e l'offerta del lavoro che, come noto, operano nei settori produttivi e nei territori. Nel codice dei contratti, per contro, emerge una forte (quanto velleitaria) volontà di accentramento che non potrà che condurre a una ancora più marcata burocratizzazione dell'istituto a scapito della sua componente più propriamente formativa che sola può consentire di fare dell'apprendistato un tassello di un sistema dinamico e flessibile di incontro tra fabbisogni professionali delle imprese e percorsi di occupabilità dei giovani.

Scorrendo ancora la l. n. 183/2014 e il d.lgs. n. 81/2015 non si può poi non notare come la valorizzazione del contratto a tempo indeterminato prevista dalle lett. *b* e *c* dell'art. 1, comma 7, della legge delega si sia, di fatto, concentrata unicamente sul "nuovo" contratto a tutele crescenti, lasciando sullo sfondo il contratto di apprendistato, nonostante la sua natura di rapporto a tempo indeterminato seppure per fasi successive. Non a caso il ricorso a questo istituto da parte delle imprese ha registrato, già a partire dalla fase I del *Jobs Act*, una vistosa flessione complice un sistema di incentivazione economica e normativa del contratto a tutele crescenti (come anche delle varie forme di lavoro flessibile, oggi ampiamente liberalizzate) che ha finito col penalizzare contratti onerosi, in ragione della loro componente formativa e di addestramento, come appunto l'apprendistato in tutte le sue articolazioni tipologiche⁵.

Sotto il secondo profilo sopra evidenziato, c'è poi da chiedersi se la nuova disciplina dell'apprendistato consenta davvero quel «rafforzamento degli strumenti per favorire l'alternanza tra scuola e lavoro» di cui lett. *d* dell'art. 1, comma 7, della l. n. 183/2014. Non vi è dubbio che l'opera di riscrittura della normativa in materia di apprendistato si sia concentrata primariamente sul primo e terzo livello con l'intento di «integrare organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro» come recita ora il comma 3 dell'art. 41 del d.lgs. n. 81/2015. Tuttavia, le soluzioni adottate lasciano spazio a più di una perplessità. Da un lato, infatti, il nuovo testo normativo riprende ed esplicita alcuni passaggi già presenti nel d.lgs. n. 167/2011 o in alcuni provvedimenti successivi⁶. Dall'altro lato, tuttavia, riduce lo spazio di azione delle parti

⁵ Era del resto quanto già ipotizzato in A. ASNAGHI, P. RAUSEI, M. TIRABOSCHI, *Il contratto a tutele crescenti nel prisma delle convenienze e dei costi d'impresa*, in F. CARINCI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *op cit.*

⁶ Si veda D. GAROFALO, *Gli interventi legislativi sul contratto di apprendistato successivi al T.U. del 2011*, in *DLRI*, 2014, n. 143.

sociali e accentra, di fatto, alcuni aspetti della regolamentazione dell'istituto che rischiano ora una standardizzazione di taglio fordista che non solo appare lontana dalle esigenze e vocazioni dei diversi mercati locali del lavoro, ma che si pone anche in chiara controtendenza rispetto all'emergere, nella letteratura pedagogica, di un modello formativo individualizzato e incentrato sugli esiti piuttosto che sulla struttura e i processi dei percorsi di apprendimento⁷.

Non manca poi un raccordo con le disposizioni e i principi in materia di alternanza, derivanti dalla riforma della scuola contenuta nella l. n. 107/2015 ed esplicitati nella corposa circolare del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca pubblicata l'8 ottobre 2015⁸, ma ciò in termini poco o nulla lineari e conferma di una persistente separazione (culturale prima ancora che progettuale e operativa) tra scuola e lavoro. Non solo. Analizzando il capo V del d.lgs. n. 81/2015 non si può del resto non notare come siano aumentate le procedure – i protocolli – da siglare e firmare, redatti nella loro forma base a livello ministeriale. Se, come è probabile, si seguirà l'esempio della circolare operativa sulla alternanza scuola lavoro, le aziende e gli istituti scolastici e formativi si troveranno di fronte a percorsi formativi non solo standardizzati e progettati a tavolino ma anche scritti in un perfetto burocratese. Proprio ciò che allontana imprese e operatori del diritto dall'utilizzo dell'apprendistato per l'assunzione di giovani. Un contratto che, già di per sé, non attrae l'attenzione e il favore del mondo del lavoro ma anche formativo italiano⁹, a causa di storici pregiudizi, e che si pone ora in piena concorrenza con l'istituto del tirocinio formativo e di orientamento che pare totalmente liberalizzato e, anche per questo, di più facile utilizzo¹⁰.

⁷ Di parere diverso appare Domenico Garofalo secondo cui «non può farsi a meno di concordare con la [...] scelta fatta dal d.lgs. n. 81/2015 di recuperare alla competenza legislativa aspetti che mal tollerano una disciplina differenziata a livello autonomo». Si veda D. GAROFALO, *L'apprendistato nel decreto legislativo n. 81/2015* (artt. 41-47), cit., 256.

⁸ Cfr. G. BERTAGNA (a cura di), *Fare laboratorio. Scenari culturali ed esperienze di ricerca nelle scuole del secondo ciclo*, La Scuola, 2011, e, più recentemente, G. ALESSANDRINI (a cura di), *Apprendistato, competenze e prospettive di occupabilità*, Pensa Multimedia, 2014.

⁹ Di parere diverso L. BOBBA, *Jobs Act e apprendistato, la svolta c'è*, in [Boll. ADAPT, 2015, n. 30](#).

¹⁰ Sul punto, per i necessari approfondimenti di quanto affermato nel testo, rinvio a G. BERTAGNA, U. BURATTI, F. FAZIO, M. TIRABOSCHI (a cura di), [La regolazione dei tirocini formativi in Italia dopo la legge Fornero. L'attuazione a livello regionale delle Linee-guida 24 gennaio 2013: mappatura e primo bilancio](#), ADAPT University Press, 2013.

2. L'impianto normativo del nuovo apprendistato

Il capo V del d.lgs. n. 81/2015 riprende in larga parte – anche se solo formalmente, stante l'intervento destrutturante sugli standard formativi e professionali che era il vero tratto caratterizzante¹¹ della precedente disciplina (*infra*, § 8) – la struttura del Testo Unico del 2011. Anche la nuova disciplina in materia di apprendistato è infatti racchiusa in soli 7 articoli, dal 41 al 47. Il primo, rubricato *Definizioni*, elenca le diverse tipologie di apprendistato. Il secondo contiene la disciplina comune ad esse applicabile. Le disposizioni di cui agli artt. 43-45 riguardano, invece, rispettivamente l'apprendistato di primo, secondo e terzo livello. All'art. 46 si ritrovano il raccordo tra standard formativi e standard professionali e le indicazioni in materia di certificazione delle competenze. Chiude l'art. 47 contenente le disposizioni finali.

A livello di ricognizione generale è bene riprendere anche quanto contenuto all'art. 55, comma 1, lett. g, che dispone l'abrogazione del d.lgs. n. 167/2011 e il successivo comma 3 il quale chiarisce che «sino alla emanazione dei decreti richiamati dalle disposizioni del presente decreto legislativo, trovano applicazione le regolamentazioni vigenti».

Va anche evidenziato come il *corpus* di disposizioni che riguardano l'apprendistato segua, nell'impianto del codice dei contratti, la normativa in materia di lavoro a tempo determinato, di lavoro intermittente, di lavoro a tempo parziale, di somministrazione di lavoro e precede quella riguardante il lavoro di tipo accessorio. Tale scelta mostra come il legislatore intenda il contratto di apprendistato come un rapporto di lavoro non standard e quindi flessibile, nonostante il comma 1 dell'art. 41 riprenda la definizione propria del Testo Unico secondo cui «l'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani»¹². In realtà, proprio la specificità di tale rapporto di lavoro, che si pone l'obiettivo di coniugare scuola e lavoro in termini di «sistema dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro», avrebbe dovuto indurre il Legislatore a seguire la strada tracciata nel 2011: quella di un *corpus* di disposizioni raccolte in un Testo Unico a se stante, quale punto di riferimento chiaro e preciso tanto per le realtà formative quanto per il mondo delle imprese. O, comunque, avrebbe dovuto e potuto suggerire la sua collocazione nel decreto legislativo sulle politiche

¹¹ Cfr. L. RUSTICO, M. TIRABOSCHI, *Standard professionali e standard formativi*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *op. cit.*

¹² Valgono ancora qui le considerazioni espresse sul tema in un primo commento al d.lgs. n. 81/2015. In modo particolare si veda M. TIRABOSCHI, [Prima lettura del d.lgs. n. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro](#), ADAPT University Press, 2015, 16 ss.

attive e il diritto del mercato del lavoro (d.lgs. n. 150/2015) e non in quello sulle forme flessibili o temporanee di lavoro.

3. Definizione e obiettivi del nuovo apprendistato

La lettura dell'art. 41 del d.lgs. n. 81/2015 rivela conferme e modificazioni rispetto a quanto contenuto all'art. 1 del d.lgs. n. 167/2011.

Sul versante delle conferme vi è la natura del contratto di apprendistato definito dal legislatore come «un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani». La ripresa *in toto* del comma 1 dell'art. 1 TU evita la riapertura della antica *querelle* sulla natura mista del contratto di apprendistato risolta definitivamente nel 2011¹³.

Sul versante delle modificazioni, invece, appare evidente come il Legislatore abbia voluto ridisegnare l'aspetto complessivo e le finalità in particolar modo dell'apprendistato di primo e terzo livello.

L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale di cui alla lett. *a* del comma 2 dell'art. 1 del d.lgs. n. 167/2011 è ora definito come «apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore». Risulta chiaro l'ampliamento delle finalità dell'istituto che permette, come nel recente passato, l'acquisizione dei titoli del sistema di istruzione e formazione professionale, ma anche dei titoli di scuola secondaria superiore e dei percorsi IFTS, in precedenza collegati ai percorsi di apprendistato di terzo livello.

La comparazione tra la lett. *b* del comma 2 dell'art. 1 del d.lgs. n. 167/2011 e la lett. *b* del comma 2 dell'art. 41 del d.lgs. n. 81/2015 fa registrare una lieve variazione nominale. L'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere del 2011 diviene ora semplicemente apprendistato professionalizzante.

Da ultimo occorre rilevare che a livello definitorio non si registra alcuna variazione per quanto riguarda l'apprendistato di alta formazione e di ricerca. Tuttavia, l'analisi di dettaglio della normativa, mostrerà come non siano poche le novità in materia sia per quanto riguarda le finalità dell'istituto sia per quanto riguarda le modalità di attivazione di contratti di apprendistato di terzo livello.

¹³ Sul punto si rimanda a M. TIRABOSCHI, *Definizione e tipologie*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *op. cit.*, 177-186. Per una rassegna di dottrina sulla natura del contratto di apprendistato si rinvia alla corposa nota bibliografica che chiude il capitolo.

Chiude l'art. 41 del d.lgs. n. 81/2015 il comma 3 il quale chiarisce che gli apprendistati di primo e di terzo livello «integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni»¹⁴. Il richiamo al sistema duale appare qui come una evocazione al più famoso modello tedesco, anche se, da un punto di vista strettamente giuridico, sarebbe stato più corretto e coerente il richiamo al paradigma dell'alternanza formativa che, dalla riforma Moratti in poi, caratterizza tutti gli interventi del legislatore aventi come scopo l'integrazione tra formazione e impresa¹⁵. Non da ultimo quello della c.d. "Buona Scuola" la quale, non a caso, si pone come obiettivo lo sviluppo di percorsi di alternanza scuola-lavoro attraverso un aumento delle ore obbligatorie *ex lege* per i frequentanti delle scuole secondarie superiori dalla terza classe fino al compimento del ciclo di studi. In particolare 400 ore complessive per gli studenti degli istituti tecnici e professionali; 200 per gli studenti dei percorsi liceali¹⁶. Al di là di questi aspetti più di dettaglio, appare evidente come al centro dell'azione riformatrice del legislatore – almeno a livello di intenzioni – ci sia il tentativo di proseguire sulla strada aperta con le riforme Biagi e Moratti che interpretavano l'integrazione tra scuola e lavoro come un *asset* fondamentale per la riduzione del *mismatch* di competenze e una strategia di prevenzione contro la disoccupazione giovanile¹⁷.

¹⁴ Per un quadro complessivo sulla situazione italiana al riguardo si veda L. CASANO, *Quadri nazionali delle qualifiche: la situazione italiana alla luce degli sviluppi europei*, in *DRI*, 2015, n. 3.

¹⁵ Sul punto giustamente nota Domenico Garofalo che «Non convince [...] il richiamo al "sistema duale", foriero più di separazione che non di integrazione, che suscita la, non positiva, sensazione di una non chiara percezione del fenomeno da parte del legislatore». Si veda D. GAROFALO, *L'apprendistato nel decreto legislativo n. 81/2015* (artt. 41-47), cit., 247.

¹⁶ Sul tema si rimanda a A. BALSAMO, S. CAROLI (a cura di), *La Buona Scuola e il lavoro: sarà la volta buona?*, Boll. Spec. ADAPT, 2015, n. 7; A. BALSAMO, *"La Buona Scuola" è legge: troppi compromessi, ma con qualche buona novità*, in *Boll. ADAPT*, 2015, n. 27; E. MASSAGLI, *La novità culturale e la sfida operativa dell'alternanza scuola lavoro della Buona Scuola*, *ivi*, n. 35.

¹⁷ Si veda P. REGGIANI GELMINI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Scuola, Università e Mercato del lavoro dopo la Riforma Biagi. Le politiche per la transizione dai percorsi educativi e formativi al mercato del lavoro*, Giuffrè, 2006.

4. Il riordino della disciplina generale

Ad uno sguardo sommario, gli interventi sulla disciplina generale che regola tutte e tre le tipologie di apprendistato potrebbero sembrare marginali. Al contrario, essi rivelano la volontà del legislatore di riaccentrare alcuni aspetti costitutivi di tale istituto che la riforma del 2011, seguendo una logica sussidiaria e di promozione del ruolo attivo delle relazioni industriali, aveva lasciato alla libera decisione delle parti sociali, seppur all'interno di un perimetro minimo fissato *ex lege*¹⁸.

I primi 4 commi dell'art. 42 del d.lgs. n. 81/2015 sottraggono alla contrattazione collettiva nazionale e/o agli accordi interconfederali: la definizione del piano formativo individuale; la durata minima del rapporto; la disciplina applicabile in caso di licenziamento illegittimo; la regolamentazione del recesso al termine del periodo di apprendistato.

Per quanto concerne la forma del contratto, il comma 1 dell'art. 42 del d.lgs. n. 81/2015 conferma che essa debba essere scritta seppur *ad probationem*. Conferma altresì che esso deve contenere sinteticamente il piano formativo individuale per cui è possibile rifarsi anche ai moduli definiti dalla contrattazione collettiva di riferimento o dagli enti bilaterali. La predisposizione dello stesso è compito dell'impresa solo nel caso di un rapporto di apprendistato del secondo tipo¹⁹. Innovando rispetto al passato, infatti, il comma 1 dell'art. 42 del d.lgs. n. 81/2015 prevede che, «nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa». Tale operazione non può comportare un aggravio di spesa pubblica per le scuole o gli enti di formazione coinvolti.

Il comma 2 dell'art. 42 del d.lgs. n. 81/2015 conferma la previsione inserita a suo tempo dalla riforma Fornero di una durata minima *ex lege* del contratto pari a sei mesi²⁰. Tale previsione è esclusa per tutti i rapporti di apprendistato

¹⁸ Si veda sul punto M. TIRABOSCHI, *Ragioni e impianto di una riforma*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *op. cit.*, 3-20.

¹⁹ Sulla tecnica di scrittura del nuovo contratto di apprendistato e del relativo piano formativo individuale si rimanda a M. TIRABOSCHI, *Teoria e pratica dei contratti di lavoro*, ADAPT University Press, 2015, 213-249.

²⁰ Sul punto si veda S. CIUCCIOVINO, *Il nuovo apprendistato dopo la legge di riforma del mercato del lavoro del 2012*, in *RDL*, 2012, n. 4, I.

non solo di secondo, ma anche di primo livello a tempo determinato possibili nei settori che prevedono attività di carattere stagionale.

Più evidente risulta essere la volontà del legislatore di evitare una possibile anestetizzazione da parte della contrattazione collettiva delle riforme in materia di licenziamento illegittimo approvate con il d.lgs. n. 23/2015. Infatti, il comma 3 dell'art. 42 del d.lgs. n. 81/2015 statuisce che «durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo» cosicché risulta chiaro il duplice tentativo perseguito dal legislatore di sottrarre alle parti sociali la materia e di agganciare tale disposizione alla nuova normativa di cui al d.lgs. n. 23/2015. La riuscita di una simile operazione, invero, è alquanto dubbia, almeno nella sua seconda parte. Il campo di applicazione del d.lgs. n. 23/2015, infatti, si estende, secondo quanto riportato al comma 1 dell'art. 1, ai «lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato» a decorrere dal 7 marzo del 2015. Ora, appare evidente che gli apprendisti sono lavoratori assunti sì a tempo indeterminato, ma che conseguiranno la qualifica solo al termine del periodo formativo, durante il quale quindi non si applicano le disposizioni del d.lgs. n. 23/2015. Tale interpretazione appare confermata anche dalla lettura del comma 2 dell'art. 1 del d.lgs. n. 23/2015 il quale sancisce che la nuova normativa si applica in caso di conversione di rapporti di apprendistato in contratti a tempo indeterminato successivi al 7 marzo 2015. Il combinato disposto delle due disposizioni restituisce un quadro complesso della materia. Se è chiaro che essa non è nella disponibilità della contrattazione collettiva, è altresì evidente che durante la fase formativa del rapporto di apprendistato non si applicano le norme di cui al d.lgs. n. 23/2015, le quali diventano esigibili solo dopo la prosecuzione del rapporto a tempo indeterminato²¹. Il secondo periodo del comma 3 dell'art. 42 del d.lgs. n. 81/2015 istituisce un nuovo giustificato motivo per il licenziamento degli apprendisti di primo livello: il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi. Il legislatore ha ripreso l'idea dalla sperimentazione recentemente promossa dal gruppo Enel²².

²¹ Rimangono quindi ancora valide le considerazioni espresse in M. TIRABOSCHI, *Il contratto a tutele crescenti: spazi di applicabilità in caso di apprendistato e somministrazione di lavoro*, in F. CARINCI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *op. cit.*, 110-113. La questione è tuttavia dibattuta a livello dottrinale. Si veda, sul punto, M. TREMOLADA, *Il campo di applicazione del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23*, in F. CARINCI, C. CESTER (a cura di), *Il licenziamento all'indomani del d.lgs. n. 23/2015 (contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti)*, ADAPT University Press, 2015, 2-28.

²² Si veda il punto 1.10 dell'accordo-quadro di regolamentazione dell'apprendistato in alternanza scuola-lavoro e professionalizzante 13 febbraio 2014, sottoscritto da Enel, Filctem,

Tuttavia, non appare chiaro perché tale ipotesi non sia stata estesa pure al rapporto di apprendistato di alta formazione se non addirittura di ricerca. Anche il non conseguimento di una laurea, un master e un dottorato di ricerca, infatti, costituisce un mancato raggiungimento degli obiettivi formativi.

Chiude la serie di disposizioni sottratte al campo di azione della contrattazione collettiva la previsione, riguardante la disciplina del recesso, di cui al comma 4 dell'art. 42 del d.lgs. n. 81/2015 che riprende in larga parte quanto contenuto all'art. 2, comma 1, lett. *m*, TU 2011. Si conferma la possibilità per le parti della libera recedibilità del rapporto al termine del periodo di formazione che la nuova disciplina chiama *tout court* "periodo di apprendistato".

Il prosieguo dell'art. 42 non riserva altre novità rilevanti se non alcune precisazione in materia di clausole di stabilizzazione degli apprendisti. Queste, inserite con la Riforma Fornero e più volte modificate nel corso degli ultimi tre anni, rimangono confermate. L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata al mantenimento in servizio di almeno il 50% degli apprendisti assunti nel triennio precedente. D'ora in poi, però, tale stabilizzazione *ex lege* vale solo per gli apprendisti assunti in apprendistato professionalizzante, mentre sono esclusi quelli di primo e secondo livello. È bene tuttavia segnalare che la contrattazione collettiva può disporre limiti differenti così come ha la possibilità di «definire 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», così come chiarito dalla lett. *h* del comma 5 dell'art. 42 del d.lgs. n. 81/2015. Come nel recente passato, quindi, è probabile che la contrattazione collettiva ponga delle clausole di stabilizzazioni più stringenti rispetto a quelle previste *ex lege*²³.

5. Il quadro regolatorio dell'apprendistato di primo livello

L'apprendistato di primo livello costituisce sicuramente il campo di maggiore intervento del legislatore. È sufficiente scorrere la rubrica dell'art. 43 per rendersene conto. L'ampliamento delle finalità dell'istituto, infatti, ha

Flaei, Uiltec, il quale prevede che «costituisce giustificato motivo oggettivo di recesso l'eventuale non ammissione al 5° anno del corso di studi o la presenza di debiti formativi». Il testo dell'accordo è disponibile in www.fareapprendistato.it. Il legislatore tuttavia non chiarisce se il giustificato motivo sia da intendersi quale oggettivo o soggettivo. Sul punto si veda D. GAROFALO, *L'apprendistato nel decreto legislativo n. 81/2015* (artt. 41-47), cit., 257.

 ²³ Si vedano le analisi contenute in [La stabilizzazione degli apprendisti: tra vincoli di legge \(abrogati\) e previsioni contrattuali](#), Working Paper ADAPT, 2014, n. 154.

determinato, *ipso facto*, una regolamentazione più stratificata. Tuttavia, la complessità del nuovo tessuto normativo non è da ascrivere unicamente all'allargamento del campo di azione dello stesso. Essa dipende anche da una formulazione e da una tecnica di scrittura non del tutto lineare e di per sé farraginoso. L'art. 43 si compone, infatti, di ben 9 commi. Provando a organizzarli, si può pervenire ad una simile strutturazione che scioglie in parte la norma e ne agevola l'interpretazione:

- *commi 1-3*: regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica, il diploma IeFP e il certificato di istruzione secondaria superiore;
- *comma 4*: regolamentazione eccezioni e proroghe per l'apprendistato finalizzato ai titoli IeFP e IFTS;
- *comma 5*: regolamentazione apprendistato per il diploma di scuola secondaria superiore;
- *commi 6 e 7*: regolamentazione comune a tutte le tipologie di apprendistato di primo livello;
- *comma 8*: regolamentazione eccezioni per determinati territori/settori;
- *comma 9*: regolamentazione del passaggio dall'apprendistato di primo livello a quello di secondo.

Prima di addentrarsi in una analisi di dettaglio, occorre sottolineare alcune peculiarità del “nuovo” apprendistato del primo tipo. In primo luogo è evidente come il legislatore abbia voluto ricondurre a questo livello tanto i percorsi di istruzione e formazione professionale, quanto quelli secondari superiori e IFTS. In precedenza – in vigenza del Testo Unico – questi ultimi erano conseguibili per il tramite l'apprendistato di alta formazione. Non è del tutto corretto, dunque, affermare che il d.lgs. n. 81/2015 consente per la prima volta il c.d. “sistema delle passerelle” tra le varie tipologie di percorsi formativi e di istruzione pensati già con la riforma Moratti del 2003. Una lettura attenta del d.lgs. n. 167/2011 mostra come era già possibile all'epoca pensare un percorso in apprendistato che si sviluppasse in un *continuum* dalla qualifica IeFP triennale fino al dottorato²⁴. Quel che cambia con il d.lgs. n. 81/2015 è quindi la tipologia di apprendistato utilizzabile non sicuramente l'interconnessione tra i vari percorsi di istruzione e formazione.

L'unica modifica significativa, a livello di sistema, si registra invero per i percorsi di studio secondari superiori. In vigenza del Testo Unico era possibile attivare contratti di apprendistato di alta formazione solo per gli studenti delle

²⁴ Proprio l'interconnessione tra i diversi percorsi di apprendistato di primo e terzo livello del TU rende difficile comprendere quelle letture che rilevano sul punto incertezze e sensazioni di “navigazione a vista”. Così, ad es., D. GAROFALO, *L'apprendistato nel decreto legislativo n. 81/2015* (artt. 41-47), cit., 259.

scuole secondarie superiori con diciotto anni di età o diciassette se in possesso della qualifica IeFP. Ora, rendendo strutturale una sperimentazione avviata nel 2013, si prevede che l'accesso all'apprendistato sia possibile anche agli studenti di scuole secondarie superiori iscritti al secondo anno del ciclo di studi. Il che corrisponde al quindicesimo anno di età²⁵.

5.1. Art. 43, commi 1-3

Entrando nel dettaglio dell'art. 43, i primi 3 commi vengono a disciplinare l'apprendistato di primo livello finalizzato all'acquisizione di una qualifica triennale, di un diploma quadriennale del sistema di istruzione e formazione professionale di competenza regionale e del certificato di specializzazione tecnica superiore che si ottiene al termine dei percorsi IFTS. Il comma 1 contiene un principio di ordine generale ovvero che l'apprendistato di primo livello per la qualifica, il diploma e il certificato IFTS «è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione».

L'accesso a tali percorsi di apprendistato è previsto per tutti i settori di attività per i giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni. Per quanto concerne la durata del contratto, il comma 2 precisa quella massima riferita all'ottenimento di una qualifica professionale, massimo tre anni, o a un diploma professionale, massimo quattro. Nulla viene detto in merito ai percorsi IFTS la cui disciplina è, un po' inspiegabilmente, rimandata al successivo comma 4.

Complessa appare la ricostruzione delle competenze specifiche delle Regioni nella definizione dell'apprendistato per la qualifica, il diploma e il certificato IFTS. Sul punto conviene riprendere quanto contenuto nel Testo Unico del 2011. Il comma 2 dell'art. 3 del d.lgs. n. 167/2011 – in ottica di semplificazione della precedente normativa contenuta nella legge Biagi – rimetteva alle Regioni e alle Province autonome la regolamentazione dei profili formativi: previo accordo in Conferenza Stato-Regioni; sentite le associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative; nel rispetto di tre principi direttivi, tra cui il riferimento alle qualifiche e ai diplomi di cui al d.lgs. n. 226/2005²⁶. Ora il comma 3 dell'art. 43 del d.lgs. n. 81/2015 rimanda la regolamentazione alle Regione e alle Province autonome.

²⁵ Si tratta della c.d. “sperimentazione Carrozza” di cui all'art. 8-bis del d.l. n. 104/2013, successivamente attuata dal d.m. n. 473/2014.

²⁶ Si veda U. BURATTI, *Quadro regolatorio*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *op. cit.*, 322-332.

Ad una prima lettura potrebbe apparire di essere di fronte ad una semplificazione di non poco conto. In realtà, la questione appare più complessa di quanto possa sembrare. Le Regioni e le Province autonome hanno la facoltà di disciplinare la materia «fermo restando quanto previsto dal [successivo] articolo 46, comma 1». Questo contiene quello stravolgimento della logica sussidiaria tipica del Testo Unico del 2011 di cui si è fatto cenno in precedenza. Infatti, esso prevede che «con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, [siano] definiti gli standard formativi dell'apprendistato, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'articolo 16 del decreto legislativo n. 226 del 2005». La regolamentazione regionale dell'apprendistato sarà quindi vincolata da quanto deciso a livello nazionale/ministeriale. Da questo ambito sono escluse completamente le parti sociali che non vengono mai contemplate nell'intero processo definitivo dell'istituto.

Il ruolo preminente degli attori istituzionali centrali si rinviene, infine, nel secondo periodo del comma 3 dell'art. 43 del d.lgs. n. 81/2015 il quale prevede che in caso di inadempienza a livello regionale, sarà un apposito decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali a definire l'apprendistato per i percorsi IeFP e IFTS. Questo, invero, potrebbe ingenerare un problema di competenze in quanto l'attuale assetto costituzionale, come è noto, riconosce la competenza esclusiva delle Regioni nel campo della formazione professionale.

5.2. Art. 43, comma 4

Il comma 4 dell'art. 43 del d.lgs. n. 81/2015 non risulta di facile lettura e contiene alcuni elementi contraddittori. In prima battuta si afferma la facoltà, per i datori di lavoro, di prorogare fino al massimo di un anno i rapporti di apprendistato per i giovani che hanno conseguito con tale contratto la qualifica triennale o il diploma quadriennale. L'estensione del periodo di apprendistato è finalizzata al conseguimento e all'acquisizione di «ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili *anche* ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo» (corsivo dell'A., *ndr*).

Leggendo in modo letterale la norma, sembrerebbe che il prolungamento di un anno del rapporto di apprendistato dei giovani che hanno concluso positivamente il percorso finalizzato alla qualifica o al diploma IeFP non sia necessariamente vincolato al conseguimento del titolo IFTS o del diploma di maturità professionale. Se tale interpretazione è corretta, allora significa che è possibile un apprendistato di primo livello svincolato dall'acquisizione di un titolo di studio.

Non poche perplessità solleva anche il secondo periodo del comma 4 dell'art. 43 del d.lgs. n. 81/2015. Si stabilisce infatti la proroga di un anno del rapporto di apprendistato anche nei confronti di quei ragazzi che non concludono positivamente i percorsi IeFP, IFTS o l'anno integrativo necessario per il diploma statale di maturità professionale. Una simile previsione contiene, da un lato, una implicita conferma che è possibile un apprendistato di primo livello svincolato da un titolo di studio. La lettura letterale del testo, infatti, non sembra vincolare la proroga di un anno al recupero formativo necessario al conseguimento di uno dei titoli IeFP o IFTS. Dall'altro lato, è in contraddizione con il precetto di cui all'art. 42, comma 3 che annovera tra i giustificati motivi di licenziamento proprio il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi. Paradossalmente quindi un giovane che non riesce ad ottenere il titolo può trovarsi di fronte a due strade: essere motivatamente licenziato; vedersi prolungare il contratto fino al massimo di un anno²⁷.

5.3. Art. 43, comma 5

Il comma 5 dell'art. 43 del d.lgs. n. 81/2015 definisce l'apprendistato di primo livello per gli studenti inseriti nei percorsi di scuola secondaria superiore: licei, istituti tecnici, istituti professionali. Sarà possibile attivare tale tipologia contrattuale con i soggetti iscritti al secondo anno di corso e che dunque hanno una età non inferiore ai quindici anni. La durata massima dell'apprendistato in questo caso è di quattro anni.

Nuovamente, la scrittura del comma in commento solleva alcune perplessità laddove statuisce che il percorso è finalizzato all'acquisizione, «oltre che del

²⁷ Occorre inoltre considerare che il prolungamento del contratto di apprendistato ha delle ripercussioni di non poco conto sui benefici economici/contributivi connessi allo stesso. Questa sembra essere la logica che spinge il legislatore a concedere simili deroghe. Da un punto di vista aziendale, infatti, un apprendistato di 4 anni per il conseguimento di un diploma IeFP potrebbe essere, ad es., prorogato di un ulteriore anno e – in linea di principio – in caso di conferma l'impresa può godere dei benefici contributivi per altri 12 mesi.

diploma di istruzione secondaria superiore, di *ulteriori* competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili *anche* ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore» (corsivo dell'A., *ndr*). Come in precedenza, emerge qui, da una interpretazione letterale del testo, la possibilità di un apprendistato di primo livello non necessariamente vincolato al conseguimento di un titolo di studio, ma a più generiche «ulteriori competenze tecnico-professionali».

La messa a regime dell'apprendistato nel ciclo di scuola secondaria superiore comporta l'abrogazione della sperimentazione prevista dall'art. 8-*bis* del d.l. n. 104/2013. Il testo normativo fa, tuttavia, salvi i progetti nel frattempo già avviati.

Chiude il comma 5 dell'art. 43 del d.lgs. n. 81/2015 la previsione che permette lo svolgimento in apprendistato dell'anno integrativo di cui all'art. 6, comma 5, del d.P.R. n. 87/2015²⁸. La norma non si limita a questo chiarimento, ma specifica che tale rapporto di apprendistato può avere una durata di 2 anni, non di uno solo.

5.4. Art. 43, commi 6 e 7

I commi 6 e 7 dell'art. 43 del d.lgs. n. 81/2015 contengono una disciplina comune valida per tutti i titoli acquisibili in apprendistato di primo livello.

In modo particolare, il comma 6 si concentra sulle procedure necessarie ad attivare tale tipologia contrattuale. Si prevede la sottoscrizione, tra impresa e soggetto formativo, di un apposito protocollo che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi di formazione del datore di lavoro. Uno schema di protocollo di riferimento sarà oggetto di un apposito decreto ministeriale e fungerà da modello base cui riferirsi. Il medesimo decreto ministeriale avrà inoltre il compito di definire «i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, e, in particolare, i requisiti delle imprese nelle quali si svolge e il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolto in apprendistato, nonché il numero di ore da effettuare in azienda, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle competenze delle regioni e delle provincie autonome». Si tratta dello stesso decreto citato in precedenza per la definizione degli standard formativi dell'apprendistato di primo livello la cui definizione richiede il contributo di vari dicasteri, ma non delle Parti Sociali.

²⁸ Si tratta dell'anno integrativo rivolto a coloro che hanno conseguito il diploma quadriennale professionale regionale e che intendono sostenere l'esame di maturità professionale statale.

L'ultima parte del comma 6 torna a concentrarsi sull'apprendistato che si svolge nei percorsi IeFP e per il titolo IFTS fissando dei tetti massimi alla formazione esterna all'azienda pari al 60% dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50% per gli anni successivi. Nessuna indicazione viene data in merito al primo anno, il che lascia spazio ad alcune perplessità. È possibile una prima annualità di apprendistato che ha una formazione esterna superiore al limite del 60% previsto per il secondo anno?

Il comma 7 dell'art. 43 del d.lgs. n. 81/2015 contiene uno degli aspetti più innovativi dell'intera riforma e riguarda la retribuzione dell'apprendista. Già con il d.l. n. 34/2014 il legislatore aveva cercato di ridurre i costi sostenuti dalle aziende per gli apprendisti di primo livello, colmando, almeno parzialmente il silenzio della contrattazione collettiva sulla materia. Ora l'intervento risulta essere molto più incisivo. La retribuzione dell'apprendista è il risultato di più fattori. Il datore di lavoro, infatti, è esonerato dall'obbligo retributivo per le ore in cui l'apprendista è in formazione presso l'ente formativo esterno all'azienda. Per quanto riguarda il monte ore di formazione interna all'impresa il valore della retribuzione è pari al 10% di quella riconosciuta all'apprendista. La parte rimanente è determinata secondo i normali standard di sotto-inquadramento o percentualizzazione previsti dalla contrattazione collettiva. Complessivamente, quindi, il costo azienda di un apprendista di primo livello si riduce in modo significativo e dovrebbe allinearsi ai valori medi europei²⁹.

5.5. Art. 43, comma 8

Il comma 8 dell'art. 43 del d.lgs. n. 81/2015 riporta, con talune variazioni, una previsione già presente al comma 2-*quater* dell'art. 3 del d.lgs. n. 167/2011³⁰. Tale modifica era stata inserita all'interno della versione originaria del Testo Unico per il tramite dell'art. 1, comma 1, lett. *b-bis*, del d.l. n. 34/2014. Essa riconosce, nelle Regioni e Province autonome che si sono dotate di un sistema di alternanza scuola-lavoro, ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale di prevedere modalità di utilizzo del contratto di apprendistato a tempo determinato. Tale delega, però, è possibile solo per lo svolgimento di attività di tipo stagionale.

²⁹ Si vedano sul punto le comparazioni presenti in U. BURATTI, C. PIOVESAN, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Apprendistato: quadro comparato e buone prassi*, ADAPT University Press, 2014.

³⁰ Sulle variazioni introdotte nella trasposizione dalla vecchia alla nuova disciplina si veda D. GAROFALO, *L'apprendistato nel decreto legislativo n. 81/2015* (artt. 41-47), cit., 267-268.

La conferma di una simile disposizione appare utile, in quanto consente a quei territori, prima di tutto quelli della Provincia autonoma di Bolzano, di ampliare il bacino di apprendisti di primo livello e conciliare al meglio le esigenze delle imprese, soprattutto quelle di carattere turistico/ricettivo.

5.6. Art. 43, comma 9

Il comma 9 dell'art. 43 del d.lgs. n. 81/2015 ripresenta, con una lieve modificazione, il comma 2-bis dell'art. 3 TU il quale venne aggiunto alla versione originaria del d.lgs. n. 167/2011 ad opera della riforma del lavoro Letta-Giovannini³¹. Si tratta della previsione che consente di “trasformare” – termine alquanto improprio – il contratto di apprendistato di primo livello in apprendistato di secondo livello. Tale facoltà è ora concessa al conseguimento della qualifica o del diploma di istruzione e formazione professionale o del diploma di scuola secondaria superiore e sempre nella prospettiva di «conseguire la qualificazione ai fini contrattuali»³². Permane, il limite di una durata massima dei due periodi di apprendistato non superiore a quella individuata dalla contrattazione collettiva³³.

³¹ Si veda M. TIRABOSCHI, *Apprendistato: la transizione dal primo al secondo livello*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il lavoro riformato. Commento alla l. 9 agosto 2013, n. 99 (Legge Giovannini); alla l. 9 agosto 2013, n. 98 (decreto del fare); alla l. 9 agosto 2013, n. 94 (decreto svuota carceri); alla l. 6 agosto 2013, n. 97 (legge comunitaria) e al d.l. 31 agosto 2013, n. 101 (razionalizzazione P.A.)*, Giuffrè, 2013, 354-360.

³² Sulla sostituzione del concetto di qualifica con il concetto di qualificazione si veda D. GAROFALO, *L'apprendistato nel decreto legislativo n. 81/2015* (artt. 41-47), cit., 269, il quale interpreta il primo come un concetto statico, mentre il secondo come un concetto dinamico ovvero la capacità del lavoratore di acquisire una specifica preparazione lavorativa, vedendo in tale operazione del legislatore un elemento innovativo. Invero, una lettura complessiva della nuova disciplina sull'apprendistato sembra portare ad una lettura differente sul punto. Il legislatore utilizzando il concetto di qualificazione ai fini contrattuali in vece del concetto di qualifica pare usare questi due termini come sinonimi. È vero, infatti, che l'apprendistato è un percorso di “qualificazione” del lavoratore finalizzato, però, all'ottenimento di una “qualifica” professionale contenuta nella declaratoria della contrattazione collettiva di riferimento. L'utilizzo del termine “qualificazione” non ha quindi conseguenze sulla disciplina dell'istituto come sembra confermato anche dalla lettura del novello comma 1, dell'art. 44 del d.lgs. n. 81/2015 che riprende il sostantivo per indicare il rimando alle previsioni contrattuali. Per evitare fraintendimenti, sarebbe stato comunque opportuno che il legislatore utilizzasse il più corretto termine di “qualifica”.

³³ Una previsione e un esempio in tal senso si rinviene nella già citata sperimentazione promossa dal gruppo Enel.

6. Gli interventi in materia di apprendistato professionalizzante

La lettura del novello art. 44 del d.lgs. n. 81/2015 mostra come siano stati davvero minimali gli interventi in materia di apprendistato di secondo livello. Come anticipato in precedenza tale tipologia contrattuale viene rubricata ora unicamente come apprendistato professionalizzante perdendo il riferimento al concetto di “contratto di mestiere” introdotto dal legislatore nel 2011 proprio per sottolineare lo stretto collegamento con l’obiettivo formativo-lavorativo di questo istituto. Al netto di una simile modifica, l’unica altra variazione si registra al comma 1 ove si chiarisce che «la qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale». A ben vedere si tratta di una specificazione che non fa altro che esplicitare un elemento di per sé già noto. Essendo l’obiettivo formativo dell’apprendistato professionalizzante la qualificazione – *rectius* la qualifica – contenuta nei contratti collettivi di riferimento, le parti contraenti sono chiamate a collegare il percorso formativo, rimandando a quanto indicato dalla contrattazione collettiva³⁴.

Lo scarso intervento del legislatore in materia di apprendistato professionalizzante è giustificato dal fatto che già lo scorso anno era intervenuto in materia mediante il d.l. n. 34/2014 che aveva fissato un limite temporale di 45 giorni per la comunicazione da parte delle Regioni della modalità di svolgimento della formazione pubblica. Tale modifica – ora confermata – è stata pensata in un’ottica di semplificazione e snellimento delle procedure connesse agli obblighi formativi degli apprendisti di secondo livello.

³⁴ Che il legislatore usi il termine “qualificazione” come sinonimo di “qualifica” pare confermato proprio dal comma 1 dell’art. 44 in commento laddove si precisa che «la qualificazione al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previste per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale». Si veda anche *supra*, nota 31.

7. L'apprendistato di alta formazione e di ricerca

La nuova disciplina in materia di apprendistato di alta formazione e di ricerca è ora contenuta all'art. 45 del d.lgs. n. 81/2015. Diverse sono le novità in materia: alcune derivanti dall'ampliamento delle finalità dell'apprendistato del primo tipo; altre, invece, dovute all'inserimento di nuove disposizioni da parte del legislatore.

Avendo ricondotto l'ottenimento dei titoli della scuola secondaria superiore e dei percorsi IFTS all'apprendistato di primo livello, l'apprendistato di alta formazione è finalizzato ora al conseguimento di: diplomi ITS; lauree triennali e magistrali; master universitari; dottorati di ricerca. Accanto a questi titoli con valenza pubblica, l'apprendistato *ex art. 45* può essere comunque utilizzato per: attività di ricerca; il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche. Viene meno il precedente riferimento a esperienze professionali. Per quanto riguarda l'età di accesso il limite minimo è fissato al diciottesimo anno di età, mentre quello massimo al ventinovesimo. Condizione per poter accedere è il possesso di un diploma di scuola secondaria superiore, di un certificato IFTS, di un diploma di maturità professionale conseguito dopo l'anno integrativo. Coerentemente con la riformulazione del nuovo apprendistato di primo livello, viene meno la deroga al limite minimo dei diciotto anni di età precedentemente concessa a colori in possesso di una qualifica professionale dei percorsi IeFP.

Vera novità della nuova disciplina in materia di apprendistato di alta formazione e di ricerca è quanto contenuto al comma 2 dell'art. 45 del d.lgs. n. 81/2015 che presenta le istruzioni "pratiche" per la stipula di tale contratto. Si prevede necessariamente la sottoscrizione di un protocollo tra impresa e ente formativo o di ricerca a cui il giovane è iscritto. Tale documento stabilisce la durata e le modalità della formazione a carico del datore di lavoro e sarà redatto secondo un modello definito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministero dell'economia e finanze, previa intesa in Conferenza Stato-Regioni. Il protocollo ha il compito di precisare «il numero di crediti formativi riconoscibili a ciascun studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore formazione svolte in azienda». Da ultimo, il comma 2 precisa che nei percorsi ITS la formazione scolastica non può eccedere il 60% dell'orario ordinamentale complessivo. Uno sguardo complessivo sulle novità introdotte rivela come – ancora una volta – l'ottica di promozione dell'apprendistato sia vincolata a una serie di logiche burocratiche. Esempio lampante è il protocollo che d'ora in poi sarà necessario

tra imprese e istituti di formazione il quale è impostato su paradigmi scolastico-centrici – i crediti formativi – estranei al mondo delle aziende³⁵. Queste, poi, non sono presenti nemmeno al tavolo che dovrà stabilire lo schema di riferimento per il protocollo al quale hanno accesso solo attori istituzionali ministeriali e regionali.

Altro tassello della riforma dell'apprendistato di terzo livello è la novità in materia di retribuzione – che riprende quella pensata per la prima tipologia – contenuta al comma 3 dell'art. 45 del d.lgs. n. 81/2015. La retribuzione dell'apprendista sarà così articolata: nessun riconoscimento retributivo per le ore in cui il giovane è impegnato nella formazione presso l'ente formativo; 10% del valore della retribuzione per le ore di formazione in impresa; valore pieno della retribuzione basato sul sistema del sotto-inquadramento o della percentualizzazione per le ore di effettivo lavoro. Il risultato finale di una simile previsione è una riduzione sostanziale del costo azienda di un giovane apprendista che, nelle intenzioni del Legislatore, dovrebbe fungere da leva per un rilancio di questa tipologia contrattuale che secondo le stime dell'Isfol riguarda poco più di 500 persone in Italia³⁶.

I commi 4 e 5 dell'art. 45 riprendono pressoché integralmente i commi 2 e 3 dell'art. 5 del vecchio Testo Unico. Si conferma così che la regolamentazione e la durata dell'apprendistato di terzo livello è rimessa alle Regioni e alle Province autonome per i soli profili che attengono alla formazione, ma soprattutto che la mancanza di una disciplina regionale non osta l'avvio di contratti di alta formazione e ricerca. Per poterli attivare sarà sufficiente una apposita convenzione tra impresa e istituzione formativa che si fa da garante dell'erogazione della formazione extra-aziendale.

³⁵ Rimane il dubbio se il riferimento ai crediti formativi sia valido sia per l'apprendistato di alta formazione, sia per quello di ricerca. Nel primo caso ciò può apparire comprensibile vista l'organizzazione dei percorsi universitari in attività ai quali viene assegnato un valore predeterminato espresso in crediti formativi universitari. Nel secondo caso, invece, una strutturazione dei percorsi di apprendistato di ricerca incentrata sul concetto di crediti formativi appare priva di senso.

³⁶ Si veda a tal proposito ISFOL, INPS, [L'apprendistato tra risultati raggiunti e prospettive di innovazione. XV Rapporto sull'apprendistato in Italia](#), Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 2015, in *Boll. ADAPT*, 2015, n. 27. Per un commento si rimanda a E. MASSAGLI, M. TIRABOSCHI (a cura di), [Un apprendistato che \(ancora\) non decolla. A proposito del monitoraggio ISFOL e della ennesima riforma senza progetto](#), *Boll. Spec. ADAPT*, 2015, n. 17.

8. Standard professionali e formativi: la fine di una logica di sistema

Non poche sono le perplessità che sorgono dalla lettura dell'art. 46 del d.lgs. n. 81/2015. In questo caso, infatti, il legislatore ha compiuto una vera e propria opera di riscrittura del precedente art. 6 del d.lgs. n. 167/2011 riprendendone solo alcune parti – il comma 3 – e inserendole ora in un nuovo tessuto normativo che perde la sistematicità e l'organicità della vecchia normativa³⁷.

Il comma 1 dell'art. 46 – come più volte già indicato – prevede che con decreto interministeriale previa intesa in Conferenza Stato-Regioni vengano definiti gli standard formativi dell'apprendistato «che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'articolo 16 del decreto legislativo n. 226 del 2005». In realtà il decreto ministeriale non riguarda solo gli standard formativi per l'apprendistato di primo livello, come una prima lettura potrebbe lasciar intendere. Il provvedimento, infatti, è richiamato più volte nel capo V del d.lgs. n. 81/2015 come riferimento per la definizione degli schemi di protocollo da utilizzare per l'apprendistato sia *ex art. 43* che *ex art. 45*. Si tratterà, dunque, di un documento centrale per l'avvio del nuovo apprendistato scolastico italiano e, ancora una volta, l'assenza delle parti sociali nella definizione dello stesso non può che essere valutata negativamente.

Il comma 2 contiene indicazioni circa la registrazione della formazione ai sensi del d.lgs. n. 13/2013. Nel dettaglio si prevedono due ipotesi. In caso di apprendistato professionalizzante la formazione effettuata per il conseguimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali è registrata dal datore di lavoro. Diversamente, in caso di apprendistato di primo e terzo livello sarà compito delle istituzioni formative procedere in tal senso. Suscita più di una perplessità il fatto che in ambedue i casi il decreto legislativo faccia riferimento, come strumento per la registrazione, al libretto formativo del cittadino il quale risulta abolito dall'art. 34, comma 1, lett. *a*, del d.lgs. n. 150/2015. Vi è dunque una mancanza di raccordo tra i due provvedimenti di attuazione della l. n. 183/2014 che va, in tempi brevi, sanata.

Il comma 3 dell'art. 46 del d.lgs. n. 81/2015 riprende letteralmente il precedente comma 3 dell'art. 6 del d.lgs. n. 167/2011. Tuttavia, stante le modificazioni sopra menzionate, appare ora pressoché privo di senso o comunque non sistematicamente incardinato nell'attuale struttura del capo V. In modo particolare, risulta incomprensibile il richiamo all'intesa sulla formazione del 2010 sottoscritta da Governo, Regioni e parti sociali che è stato il fulcro e la base della visione sussidiaria che ha guidato la riforma

³⁷ Si veda L. RUSTICO, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, 423-444.

dell'apprendistato del 2011. Logica e visione oggi del tutto abbandonate dal legislatore che, come è emerso più volte, ha di fatto estromesso le parti sociali da una condivisione complessiva della revisione della materia.

Chiude l'art. 46 il comma 4 che, riprendendo quanto statuito dal d.lgs. n. 13/2013, prevede che le competenze acquisite dall'apprendista siano certificate dall'istituzione formativa dello studente secondo le indicazioni del sopra citato provvedimento³⁸.

9. Le disposizioni finali e il quadro complesso della disciplina transitoria

L'art. 47 del d.lgs. n. 81/2015 restituisce un quadro complesso nel quale non mancano alcune novità di rilievo le quali si rinvengono a partire dal comma 4. La disciplina delle sanzioni e del non computo degli apprendisti per l'applicazione di particolari normative e istituti, di cui ai commi 1, 2 e 3, infatti, non contiene innovazioni di sorta.

Al comma 4 si prevede che sia possibile assumere senza limiti di età in apprendistato professionalizzante «i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione». Si amplia in tal modo la possibile platea di soggetti – ora anche i disoccupati – a cui sarà possibile proporre un rapporto di lavoro in apprendistato del secondo tipo al fine della loro qualificazione / riqualificazione professionale.

Di particolare rilievo risulta essere il comma 5 dell'art. 47 del d.lgs. n. 81/2015 il quale tratteggia alcuni aspetti propri del periodo transitorio. Si prevede, infatti, che, «per le *regioni* e le *province autonome* e i *settori* ove la disciplina di cui al presente capo non sia immediatamente operativa, trovano applicazione le regolazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica di cui all'articolo 44, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti» (corsivo dell'A., *ndr*). Il successivo art. 55, comma 1, lett. g, abroga il Testo Unico del 2011, mentre al comma 3 statuisce che, «sino all'emanazione dei decreti richiamati dalle disposizioni del presente decreto legislativo, trovano applicazione le regolamentazioni vigenti».

³⁸ In materia di certificazione delle competenze si rinvia a S. CIUCCIOVINO, *Apprendimento e tutela del lavoro*, Giappichelli, 2013; U. BURATTI, L. CASANO, L. PETRUZZO (a cura di), *Certificazione delle competenze. Prime riflessioni sul decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13*, ADAPT University Press, 2013; L. CASANO, *Transizioni occupazionali e certificazione delle competenze*, in *Formazione, Lavoro, Persona*, 2014, n. 12, reperibile in www.bollettinoadapt.it, [Indice A-Z](#), voce *Certificazione delle competenze*, sezione *Percorsi di lettura*.

Il risultato finale è uno scenario piuttosto articolato. Di certo, il d.lgs. n. 167/2011 e la relativa normativa di rango regionale e la contrattazione collettiva che ne ha recepito le indicazioni, al momento, risultano ancora validi. Per il passaggio al nuovo regime occorrerà certamente per l'apprendistato di primo e terzo livello l'emanazione dell'apposito decreto interministeriale di cui al comma 1 dell'art. 46 del d.lgs. n. 81/2011 e poi il recepimento a livello regionale delle nuove indicazioni. Per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante, invece, occorrerà un adeguamento della normativa regionale alle nuove disposizioni. Terminata questa fase di regolamentazione statale e regionale sarà necessario l'adeguamento della contrattazione collettiva. Questo, infatti, lascia intendere il richiamo anche ai settori di cui al sopra menzionato comma 5 dell'art. 47 del d.lgs. n. 81/2015. Il che fa presagire ancora un lungo periodo di sopravvivenza della vecchia e della nuova normativa col rischio di una confusione e una incertezza elevata³⁹. Il comma 6 dell'art. 47 del d.lgs. n. 81/2015 ripresenta il tema dell'applicabilità anche nel settore pubblico del contratto di apprendistato di secondo e terzo livello. Tale ipotesi era già presente nel Testo Unico del 2011, tuttavia, il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri necessario per l'adeguamento della disciplina alle specificità del lavoro nella Pubblica Amministrazione non è stato mai emanato⁴⁰. Il nuovo testo ricalca esattamente il vecchio comma 8 dell'art. 7 del d.lgs. n. 167/2011 eliminando, però, il vincolo temporale di dodici mesi per l'emanazione del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri. Di fatto, dunque, le possibilità di estendere l'utilizzo del contratto di apprendistato anche al comparto pubblico vengono estese *sine die*. Scorrendo la l. n. 124/2015 la parola apprendistato non compare mai all'interno del progetto di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche. È quindi probabile che la questione rimanga, ancora per lungo tempo, sulla carta.

I commi 7 e 10 dell'art. 47 del d.lgs. n. 81/2015 presentano il tema degli incentivi ai rapporti di apprendistato. La questione, a dire il vero, non riguarda unicamente del decreto legislativo in commento, ma anche il successivo d.lgs. n. 150/2015.

³⁹ Stante l'incertezza determinata dal periodo transitorio, sarebbe opportuno avere delle indicazioni più precise dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali in modo tale da poter fornire alle imprese e agli enti di formazioni alcuni suggerimenti in chiave pratico-operativa come successo nel recente passato con le circolari seguite alla riforma del 2011, ma anche a quella del 2012, del 2013 e del 2014. I testi completi delle circolari ministeriali sono consultabili in www.fareapprendistato.it.

⁴⁰ Sul punto si veda U. BURATTI, *Apprendistato e PA, un'occasione mancata*, in *GPI*, 2013, n. 4.

Provando a sbrogliare il bandolo della matassa il risultato finale risulta essere il seguente. I datori di lavoro che confermano gli apprendisti al termine del periodo di formazione – *rectius* di apprendistato – mantengono i benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale per un ulteriore anno ad esclusione dei rapporti del secondo tipo contratti con soggetti in mobilità o in stato di disoccupazione.

Per quanto riguarda, invece, i benefici economici per l'apprendistato di primo e terzo livello il richiamo è all'art. 32 del d.lgs. n. 150/2015. La rubrica indica un sostegno economico per tutte e due le tipologie di apprendistato scolastico, tuttavia la lettura dei singoli commi mostra come il legislatore, al momento, abbia previsto un incentivo concreto solo per l'apprendistato di primo livello. Nel dettaglio si tratta dei seguenti benefici: mancata applicazione del contributo di licenziamento di cui all'art. 2, commi 31 e 32, della l. n. 92/2012; riduzione al 5% dell'aliquota contributiva del 10% di cui all'art. 1, comma 773, della l. 27 dicembre 2006, n. 296; sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro di finanziamento dell'Aspi e dello 0,3%, previsto dall'art. 25 della l. n. 845/1978⁴¹. Tali benefici economici non sono da intendersi come strutturali, ma riguardano i rapporti di lavoro avviati entro il 31 dicembre 2016.

Da ultimo, va segnalato come il comma 8 dell'art. 47 del d.lgs. n. 81/2015 faccia salva la precedente normativa per le aziende multilocalizzate a cui viene concessa la possibilità di fare riferimento alla normativa della Regione in cui hanno la sede legale e qui accentrare le comunicazioni obbligatorie. Il successivo comma 9, invece, conferma le specificità proprie per le Regioni a statuto speciale e le Province autonome di Trento e Bolzano.

10. Conclusioni

In chiusura dell'analisi del capo V del d.lgs. n. 81/2015 non possono che essere ribadite le perplessità espresse in premessa ed emerse durante il confronto puntuale col dato normativo. L'obiettivo di per sé giusto e tutt'altro che semplice – come dimostrano le difficoltà incontrate lungo il cammino tanto dalla legge Biagi quanto dal Testo Unico del 2011 – di sostenere l'avvio di un sistema duale – *rectius* di alternanza – in Italia si scontra con un articolato normativo scritto senza nessuna condivisione con le imprese e le organizzazioni sindacali. Come se il mondo del lavoro non esistesse, per

⁴¹ Si veda N. PORELLI, [L'apprendistato di I livello nel Jobs Act: gli incentivi e il costo del lavoro tra il d.lgs. n. 81 e il d.lgs. n. 150](#), in [Boll. ADAPT, 2015, n. 34](#).

parafrasare una nota massima latina. Il rischio è quello di un testo coerente al suo interno, ma avulso dalla realtà circostante e dalle sue esigenze in quanto scritto nelle “segrete” dei vari Ministeri e con la speranza che “qualcuno là fuori” si dia da fare. A ben vedere è quello che è già successo con la riforma della scuola nella parte relativa all’alternanza. Si è deciso di aumentare *ex lege* il numero di ore obbligatorie per gli studenti, si è emanata una guida operativa corposa e dettagliata e solo alla fine si è scoperta la difficoltà per le imprese e le realtà produttive di accogliere oltre 500mila giovani. Bloccando, così di fatto, l’intero progetto.

Lo stesso potrebbe capitare con l’apprendistato. Il quadro normativo incerto per via di un periodo transitorio di non facile interpretazione, la complessità delle norme sul primo e terzo livello, l’attesa dell’adeguamento da parte di Regioni e settori, con molta probabilità, spingeranno le aziende a optare sul contratto a tempo indeterminato e sui suoi generosi contributi. O, in un’ottica di flessibilità, sul contratto a tempo determinato che continua a goder e di ottima salute.

Se si voleva rilanciare realmente l’apprendistato, le premesse di partenza dovevano essere differenti.