

LE NUOVE LEGGI

Una collana concepita per coniugare tradizione di divulgazione giuridica ed esigenze pratiche dell'avvocato. Ogni volume è un utile strumento di lavoro finalizzato a coordinare le novità legislative all'assetto normativo vigente, mediante un sistema di domande e risposte che chiariscono i dubbi interpretativi derivanti dall'applicazione delle riforme e di schede riepilogative che mettono in evidenza le innovazioni del precetto normativo. La collana si articola in tre sezioni dedicate al diritto civile, penale e amministrativo, sia sostanziale che procedurale.

Con il decreto legislativo n. 167 del 2011 è giunto a compimento il processo di riforma dell'apprendistato, quale canale privilegiato per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. L'iter legislativo – avviato con la riattivazione, a opera del c.d. "collegato lavoro", della delega di cui alla legge n. 247 del 2007 – si è concluso in tempi sorprendentemente rapidi, grazie alla ampia e trasversale condivisione da parte di Governo, Regioni e parti sociali degli obiettivi e dell'impianto della riforma. Il «Testo Unico» segna, nell'ottica della massima semplificazione e razionalizzazione della materia, una netta cesura col passato e, in soli sette articoli, individua una disciplina organica dell'apprendistato, valida sia per il settore privato che per quello pubblico. Parallelamente l'articolo 11 del decreto legge n. 138 del 2011, convertito con modifiche in legge n. 148 del 2011, ha introdotto alcune rilevanti novità in materia di tirocini formativi e di orientamento, il cui abuso ha sin qui penalizzato l'incremento qualitativo e quantitativo dei contratti di apprendistato. Trova così attuazione il disegno condiviso dagli attori sociali nell'Intesa del 27 ottobre 2010, volto a creare più occupazione e di migliore qualità per i giovani, nonché a garantire un corretto uso dei due strumenti.

I contributi raccolti nel presente commentario mirano a fornire una prima interpretazione sistematica di tali provvedimenti, al fine di fornire al lettore alcune coordinate concettuali e le più essenziali linee di indirizzo operativo per la ottimale gestione della transizione dal vecchio al nuovo quadro giuridico-istituzionale.

MICHELE TIRABOSCHI, Professore ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università di Modena e Reggio Emilia e *visiting professor* presso l'Università Panthéon-Assas (Parigi), l'Universidad de Trèss Febrero (Buenos Aires) e la Middlesex University Business School (Londra). È Presidente di Adapt - Associazione italiana per gli studi internazionali e comparati in diritto del lavoro e relazioni industriali (www.adapt.it) e Direttore del Centro studi internazionali e comparati "Marco Biagi". È commentatore sui problemi del lavoro e delle relazioni industriali per *Il Sole 24 Ore*, *Il Foglio* e *Avvenire* e Direttore responsabile di www.fareapprendistato.it, sito internet dedicato alla promozione e allo sviluppo del contratto di apprendistato.

ENRICA CARMINATI, *Adapt Research Fellow*. Dottoranda di ricerca presso la Scuola internazionale di dottorato in *Formazione della persona e diritto del mercato del lavoro* promossa da Adapt e il CQIA della Università degli Studi di Bergamo e componente del Comitato di redazione di www.fareapprendistato.it.

SERENA FACELLO, *Adapt Research Fellow*. Dottoranda di ricerca presso la Scuola internazionale di dottorato in *Formazione della persona e diritto del mercato del lavoro* promossa da Adapt e il CQIA della Università degli Studi di Bergamo e componente del Comitato di redazione di www.fareapprendistato.it.

DANILO PAPA, Dottore di ricerca in *Diritto delle relazioni di lavoro* e Dirigente della Direzione generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del lavoro, dove coordina l'attività giuridica della Direzione e principalmente l'attività di interpello (art. 9, d.lgs. n. 124/2004). Si occupa inoltre del contenzioso legato alla vigilanza in materia lavoristica e coordina il Centro Studi Attività Ispettiva. Componente del Comitato di redazione di www.fareapprendistato.it.



EURO 00,00
5555-38

LE NUOVE LEGGI CIVILI

IL TESTO UNICO DELL'APPRENDISTATO E LE NUOVE REGOLE SUI TIROCINI

a cura di MICHELE TIRABOSCHI



LE NUOVE LEGGI CIVILI

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

a cura di

MICHELE TIRABOSCHI

con la collaborazione di

**ENRICA CARMINATI
SERENA FACELLO
DANILO PAPA**



GIUFFRÈ EDITORE

1.
RAGIONI E IMPIANTO DI UNA RIFORMA
MICHELE TIRABOSCHI

SOMMARIO: 1. Le ragioni (e le difficoltà) di una riforma organica dell'apprendistato. – 2. L'apprendistato tra finalità occupazionali e finalità formative: limiti e criticità dell'attuale modello. – 3. Impianto e obiettivi della riforma: prima valutazione. – 4. Nota bibliografica.

1. Le ragioni (e le difficoltà) di una riforma organica dell'apprendistato.

È da almeno quindici anni che governo, regioni e parti sociali sono impegnati in uno sforzo di riqualificazione e rilancio del contratto di apprendistato. Ciò nella consapevolezza – avvalorata dalle buone prassi segnalate dalla analisi comparata e dai *benchmarks* internazionali sulla occupazione giovanile e sulla produttività del lavoro – che esso possa rappresentare un canale privilegiato per la selezione e l'addestramento di forza-lavoro professionalizzata e, al tempo stesso, un percorso di qualità per accompagnare e sostenere un ingresso stabile dei giovani nel mercato del lavoro.

Gli esiti di questo impegno sono stati tuttavia sin qui ampiamente deludenti. Il cantiere della riforma, avviato con il patto sul lavoro del 24 settembre 1996 ⁽¹⁾, è rimasto pressoché fermo per lunghi anni ⁽²⁾, almeno sino alla svolta

⁽¹⁾ Vedilo in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Istruzione, formazione, lavoro*, e ivi l'ampio capitolo dedicato alla riforma dell'apprendistato.

⁽²⁾ Cfr., considerata la sostanziale conformità con le finalità del decreto legislativo in commento e della relativa legge delega, con l'art. 16, comma 5, della l. n. 196/1997 (c.d. legge Treu) che affidava al governo il compito (disatteso sino alla approvazione del d.lgs. n. 276/2003) di pervenire, nell'arco di nove mesi dalla data di entrata in vigore della legge, a una disciplina organica del contratto di apprendistato e del contratto di formazione e lavoro «secondo criteri di valorizzazione dei contenuti formativi, con efficiente utilizzo delle risorse finanziarie vigenti, di ottimizzazione ai fini della creazione di occasioni di impiego delle specifiche tipologie contrattuali, nonché di semplificazione, razionalizzazione e delegificazione, con abrogazione, ove occorra, delle norme vigenti». Per comprendere i tempi (davvero lunghi) della riforma può peraltro essere utile ricordare che già il protocollo Giugni del 23 luglio 1993 conteneva un significativo (ancorché rapido) cenno al rilancio dell'apprendistato: premessa la valorizzazione dell'istituto come strumento di sviluppo delle professionalità, le parti si impegnavano a garantire un mecca-

impresa dalla riforma Biagi del 2003 resa possibile anche grazie all'intervento della Corte di Giustizia europea ⁽³⁾ con cui venivano condannati i contratti di formazione e lavoro ritenuti, come è noto, in contrasto con la normativa comunitaria in materia di aiuti di stato. Da quel momento i numeri dell'apprendistato sono pressoché raddoppiati: si è passati dai trecento mila apprendisti censiti nel 2003 ai circa seicento mila degli ultimi anni. Ciò indubbiamente anche grazie alla progressiva penetrazione dell'apprendistato nel settore industriale e, soprattutto, nel commercio che, come documentato nei periodici rapporti di monitoraggio dell'Isfol ⁽⁴⁾, ha poco alla volta guadagnato il primato rispetto al settore artigiano dove pure l'apprendistato è nato e si è storicamente radicato.

Vero è tuttavia che, almeno in termini qualitativi, gli ambiziosi obiettivi indicati dalla legge Biagi ⁽⁵⁾ non sono stati raggiunti. Più volte emendata e perfezionata, a seguito dei reiterati interventi chiarificatori della Corte costituzionale, la disciplina dell'apprendistato dettata dagli articoli 47-53 del decreto legislativo n. 276/2003 non è mai entrata pienamente a regime. Ciò anche a causa della incerta e lacunosa normativa di livello regionale che, nel problematico e non sempre lineare intreccio con la disciplina di settore definita dalla contrattazione collettiva, ne ha fortemente condizionato la piena operatività.

Ancora oggi, a dieci anni dalla riforma, circa il 30% dei contratti di apprendistato è regolato dalla disciplina dettata a metà anni Cinquanta del secolo scorso, con la legge n. 25/1955 ⁽⁶⁾, come modificata e integrata dalla legislazione che ad essa ha fatto seguito e, segnatamente, dall'articolo 16 della legge n. 196/1997. A conferma, se ve ne fosse bisogno, della estrema difficoltà di cambiare non solo paradigma e statuto giuridico dell'apprendistato ma, ancor di più, prassi applicative da tempo radicate. Sta di fatto che l'apprendistato di tipo professionalizzante della legge Biagi non è ancora operativo in tutti i settori produttivi ⁽⁷⁾. Mentre non è mai decollato l'apprendistato di tipo europeo, cioè quell'apprendistato che è espressione del sistema educativo di istruzione e

nismo affidabile di certificazione dei risultati, nonché a ridefinire il campo di applicazione soggettivo e, segnatamente, i limiti d'età per l'accesso all'apprendistato.

⁽³⁾ Cfr. la sentenza del 7 marzo 2002, C-310/99.

⁽⁴⁾ Cfr., da ultimo, ISFOL, *Monitoraggio sull'apprendistato. XI Rapporto*, 2011, in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Apprendistato*.

⁽⁵⁾ Accanto al tentativo di avvicinare l'apprendistato italiano alle migliori esperienze europee – tentativo reso evidente dalla articolazione tipologica di cui all'art. 47 del d.lgs. n. 276/2003 e, segnatamente, dalla introduzione dell'apprendistato per la qualifica professionale e dell'apprendistato c.d. alto – si può ricordare, in generale, il disposto dell'art. 1 dello stesso d.lgs. n. 276/2003 là dove si enunciava, in sintonia con gli orientamenti comunitari in materia di occupazione e di apprendimento permanente, l'obiettivo di «promuovere la qualità e la stabilità del lavoro anche attraverso contratti a contenuto formativo [...] compatibili con le esigenze delle aziende e le aspirazioni dei lavoratori».

⁽⁶⁾ Vedila in www.fareapprendistato.it, sezione *Normativa nazionale*.

⁽⁷⁾ Tra i settori più rilevanti si segnala quello meccanico dell'artigianato dove l'apprendistato di tipo professionalizzante è stato disciplinato solo recentemente, a ridosso della riforma, con l'accordo del 16 giugno 2011.

formazione professionale più che mero istituto contrattuale dell'ordinamento posto dal diritto del lavoro. Privo di pratica attuazione⁽⁸⁾, anche nelle poche regioni che hanno perfezionato le necessarie intese con i ministeri competenti⁽⁹⁾, è l'apprendistato per la qualifica triennale⁽¹⁰⁾. Lo stesso può dirsi, salvo qualche limitata sperimentazione⁽¹¹⁾, per l'apprendistato di terzo livello finalizzato alla acquisizione di una specializzazione tecnica superiore, di un diploma di istruzione secondaria superiore ovvero di un titolo di studio nell'area dell'alta formazione universitaria compresi i dottorati di ricerca⁽¹²⁾.

Anche il recente tentativo di valorizzazione della autonomia collettiva ipotizzato dall'articolo 23 della legge n. 133/2008 – attraverso la creazione di un canale parallelo, rispetto a quello regionale, incentrato su percorsi di formazione esclusivamente aziendale⁽¹³⁾ e a cui avevano fatto riferimento non pochi contratti collettivi di categoria con l'obiettivo di dettare una disciplina uniforme e immediatamente operativa sull'intero territorio nazionale⁽¹⁴⁾ – non è andato a buon fine. Complice una discutibile sentenza, la n. 176/2010⁽¹⁵⁾, con cui la Corte costituzionale confutava inspiegabilmente – e anche in modo maldestro – quanto dalla stessa sostenuto solo pochi anni prima, con la sentenza n. 50/2005⁽¹⁶⁾, sul riparto di competenze tra stato e regioni, finendo così per depotenziare non solo e non tanto l'articolo 49, comma 5-ter, del decreto legislativo n. 276/2003, quanto piuttosto la stessa operatività dell'apprendistato professionalizzante che veniva infatti riconsegnato dalla Corte a un contesto giu-

⁽⁸⁾ Una eccezione è rappresentata dalla provincia autonoma di Bolzano che tuttavia ha elaborato una disciplina *sui generis* solo in parte compatibile con l'impianto della legge Biagi. Vedi il contributo di J. TSCHÖLL, *Competenze delle regioni a Statuto speciale e delle province autonome di Trento e Bolzano*, nella parte II di questo volume, *sub art. 7*.

⁽⁹⁾ Si tratta di Lombardia e Veneto che hanno sottoscritto le intese con il Ministero dell'istruzione e il Ministero del lavoro, rispettivamente il 27 settembre 2010 e il 14 marzo 2011. Vedile in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Apprendistato*.

⁽¹⁰⁾ Cfr. l'art. 48 del d.lgs. n. 276/2003. Per un approfondimento si veda la documentazione raccolta in E. BELLEZZA, L. RUSTICO (a cura di), *L'esercito dei dispersi: 126 mila ragioni per rilanciare l'apprendistato di primo livello*, Bollettino speciale Adapt, 26 gennaio 2010, n. 4.

⁽¹¹⁾ Cfr. il contributo di G. CHIABRERA, L. RUSTICO, *L'esperienza di FIO*, nonché quelli di R. DI TOMA, *L'alto apprendistato nella formazione dei dottori commercialisti* e *La sperimentazione modenese per il conseguimento in alto apprendistato della laurea magistrale in ingegneria*, tutti nella parte II di questo volume, *sub art. 5*.

⁽¹²⁾ Cfr. l'art. 50 del d.lgs. n. 276/2003. Per un approfondimento si veda la documentazione raccolta in P. DE VITA, R. DI TOMA, L. RUSTICO, S. SPATTINI (a cura di), *L'apprendistato di alta formazione*, Bollettino speciale Adapt, 21 luglio 2010, n. 28.

⁽¹³⁾ Cfr. circ. Min. lav. 10 novembre 2008, n. 27.

⁽¹⁴⁾ A partire dal Ccnl del commercio. Per un approfondimento si rinvia alla mappatura della contrattazione collettiva a cura di E. CARMINATI, S. FACELLO, D. PAPA, *L'attuazione della legge Biagi nella contrattazione collettiva*, in questa parte, sez. D.

⁽¹⁵⁾ Vedila in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Apprendistato*.

⁽¹⁶⁾ Vedila in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Apprendistato*.

ridico-istituzionale di totale incertezza in merito alla disciplina concretamente applicabile⁽¹⁷⁾.

Il rebus normativo che ha sin qui condizionato le scelte di imprese e operatori – rendendo di fatto preferibili strumenti alternativi, ancorché non sempre appropriati o in linea con l’ordinamento⁽¹⁸⁾ come i contratti a progetto e i tirocini formativi e di orientamento – non è di poco conto. Tanto più che le regolamentazioni di livello regionale, spesso parziali se non del tutto inesistenti⁽¹⁹⁾, erano poi chiamate a confrontarsi e interagire con i quasi cinquecento contratti collettivi nazionali di lavoro censiti dal Cnel, a cui si dovevano aggiungere svariate regolamentazioni di livello territoriale e non di rado anche aziendali.

2. L’apprendistato tra finalità occupazionali e finalità formative: limiti e criticità dell’attuale modello.

Sono del resto i principali indicatori del funzionamento dell’apprendistato – quelli puntualmente documentati nei periodici rapporti dell’Isfol⁽²⁰⁾ e, ancor più, quelli che emergono dai confronti internazionali e comparati⁽²¹⁾ – a indicare il sostanziale fallimento dei processi di riforma avviati sul volgere del secolo scorso. Dei circa 570 mila apprendisti censiti nel 2009 (ben ottanta mila in meno rispetto all’anno precedente) solo il 2,8% ha meno di 18 anni. La stragrande maggioranza degli apprendisti è dunque maggiorenne. Una quota non indifferente di apprendisti, pari al 33%, ha addirittura più di 25 anni.

⁽¹⁷⁾ Priva di aderenza alla realtà dell’apprendistato e, più in generale, totalmente indifferente alla gravità del problema della occupazione giovanile, la Corte costituzionale giungeva a paralizzare il canale della formazione esclusivamente aziendale sul presupposto che un apprendista, anche se formato in azienda, avrebbe comunque potuto in teoria maturare crediti formativi per transitare dal percorso privato a quello pubblico della formazione professionale. La verità, tuttavia, è che in dieci anni di legge Biagi non solo le regioni non sono mai riuscite a formare più del 25% degli apprendisti, ma soprattutto mai si è verificato, neppure nelle (poche) regioni virtuose, il caso di un apprendista che chiedesse la certificazione pubblica del proprio percorso formativo in apprendistato. L’inadeguatezza dell’intervento della Corte si comprende, del resto, alla luce della riforma dell’apprendistato professionalizzante contenuta nel decreto legislativo in commento che ha sostanzialmente replicato il canale della formazione esclusivamente aziendale agganciando il percorso formativo dell’apprendista ai profili professionali presenti nei contratti collettivi nazionali di lavoro e non invece a standard formativi pubblici. Vedi il contributo di L. RUSTICO, M. TIRABOSCHI, *Standard professionali e standard formativi*, nella parte II di questo volume, *sub art. 6*.

⁽¹⁸⁾ È quanto rilevano governo, regioni e parti sociali nelle premesse dell’accordo del 27 ottobre 2010 in tema di apprendistato. Vedilo in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Apprendistato*.

⁽¹⁹⁾ Per una dettagliata rassegna della normativa regionale di attuazione della legge Biagi – e delle relative lacune – si rinvia alla documentazione raccolta in www.fareapprendistato.it.

⁽²⁰⁾ Cfr., da ultimo, ISFOL, *Monitoraggio sull’apprendistato. XI Rapporto*, 2011, cit.

⁽²¹⁾ Vedi il contributo di F. FAZIO, *I giovani nei mercati del lavoro mondiali: debolezze strutturali comuni, transizioni dalla scuola al lavoro diverse*, in questa parte, sez. A.

Già solo questi pochi dati stanno a indicare la valenza prevalentemente occupazionale – più che educativa e formativa, come pure dovrebbe essere – di uno strumento contrattuale utilizzato non di rado per scaricare sui giovani l'incapacità di avviare una complessiva riforma del quadro regolatorio del mercato del lavoro a partire dal delicato nodo delle flessibilità in entrata e, soprattutto, in uscita. Solo l'utilizzo distorto dei contratti a contenuto formativo e, segnatamente, dell'apprendistato ha, in effetti, consentito agli attori del nostro sistema di relazioni industriali di rinviare, in più di una circostanza, l'avvio di una riforma complessiva e organica del diritto del lavoro scaricando così sulla forza lavoro giovanile, notoriamente priva di una solida rappresentanza politica e sindacale, buona parte delle esigenze di flessibilità richieste dal mondo delle imprese.

Non sorprende pertanto che il problema della occupazione giovanile abbia assunto in Italia contorni particolarmente preoccupanti ⁽²²⁾. Vuoi in ragione degli elevati livelli di disoccupazione, inattività e dispersione scolastica, senza pari nel resto d'Europa. Vuoi anche in conseguenza di una assenza di robusti investimenti in formazione che, come riconosciuto dagli attori del nostro sistema di relazioni industriali ⁽²³⁾, ha dato luogo a una diffusa precarizzazione del lavoro delle più giovani generazioni incentivando il ricorso a schemi di lavoro e forme contrattuali di più basso contenuto qualitativo. Anche nella fase di declino del paradigma fordista-tayloristico di organizzazione del lavoro, la formazione iniziale e l'apprendistato si sono risolti così in strumenti che hanno permesso al mondo delle imprese non solo, e non tanto, di selezionare i giovani potenzialmente più produttivi per contesti aziendali sostanzialmente statici e poco innovativi, ma anche di beneficiare del minor costo della forza-lavoro vuoi in funzione della fissazione di salari di ingresso (percentualizzazione e sotto-inquadramento) ⁽²⁴⁾, vuoi per il riconoscimento di generosi incentivi economici a fronte di un onere formativo spesso praticamente irrilevante ⁽²⁵⁾.

La debole, se non inesistente, valenza formativa dell'apprendistato è del resto testimoniata dalla circostanza che – anche a prescindere dal delicato (quanto controverso) tema della qualità/utilità della offerta formativa pubblica

⁽²²⁾ Vedi il contributo di E. MASSAGLI, *Apprendistato e occupazione giovanile: il caso italiano*, in questa parte, sez. A.

⁽²³⁾ Si vedano le premesse all'accordo tra governo, regioni e parti sociali sulla riforma dell'apprendistato del 27 ottobre 2010, cit. Cfr. anche, in questa prospettiva, quanto affermato nel piano di azione *Italia 2020. Piano di azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro*, promosso congiuntamente dal Ministro del lavoro e dal Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca.

⁽²⁴⁾ Cfr. il contributo di S. FACELLO, D. PAPA, *Disciplina generale dell'apprendistato: il trattamento economico e normativo*, nella parte II di questo volume, *sub art. 2*.

⁽²⁵⁾ Cfr. il contributo di L. INSABATO, *Incentivi all'assunzione di apprendisti*, nella parte II di questo volume, *sub art. 7*.

e privata attualmente erogata – poco più del 25% degli apprendisti censiti riceveva oggi una qualche forma di formazione ⁽²⁶⁾.

Siamo dunque ben lontani dalle migliori esperienze internazionali ed europee. Non solo per la sostanziale inadeguatezza della componente formativa del contratto di apprendistato ma, prima ancora, per la composizione della platea degli utenti che peraltro – dato anche questo da non sottovalutare se si vuole comprendere il reale funzionamento dell'apprendistato nel nostro paese – in larga parte posseggono solo la licenzia media (oltre il 52% nel 2009). È sufficiente ricordare, al riguardo, come in Germania dei circa 1.570.000 apprendisti censiti nel 2009, ben l'80% abbia meno di 18 anni e dunque, in coerenza con la tradizione di quel paese, il giovane risulti ancora pienamente inserito in un percorso del sistema educativo di istruzione e formazione professionale ⁽²⁷⁾ beneficiando, per il tramite dell'apprendistato, di un prezioso ausilio nella transizione dalla scuola al lavoro. Non è dunque un caso se in Germania – al pari di quanto si registra nei paesi come Austria, Danimarca, Olanda e Svizzera che pure hanno una tradizione duale dell'apprendistato – la disoccupazione giovanile sia sostanzialmente allineata a quella degli adulti. Al contrario dell'Italia e di quei paesi che, non avendo adeguati canali di orientamento alla formazione tecnica e di integrazione tra scuola e lavoro, registrano tassi di disoccupazione giovanile due o tre volte superiori a quella degli adulti (vedi il grafico che segue).

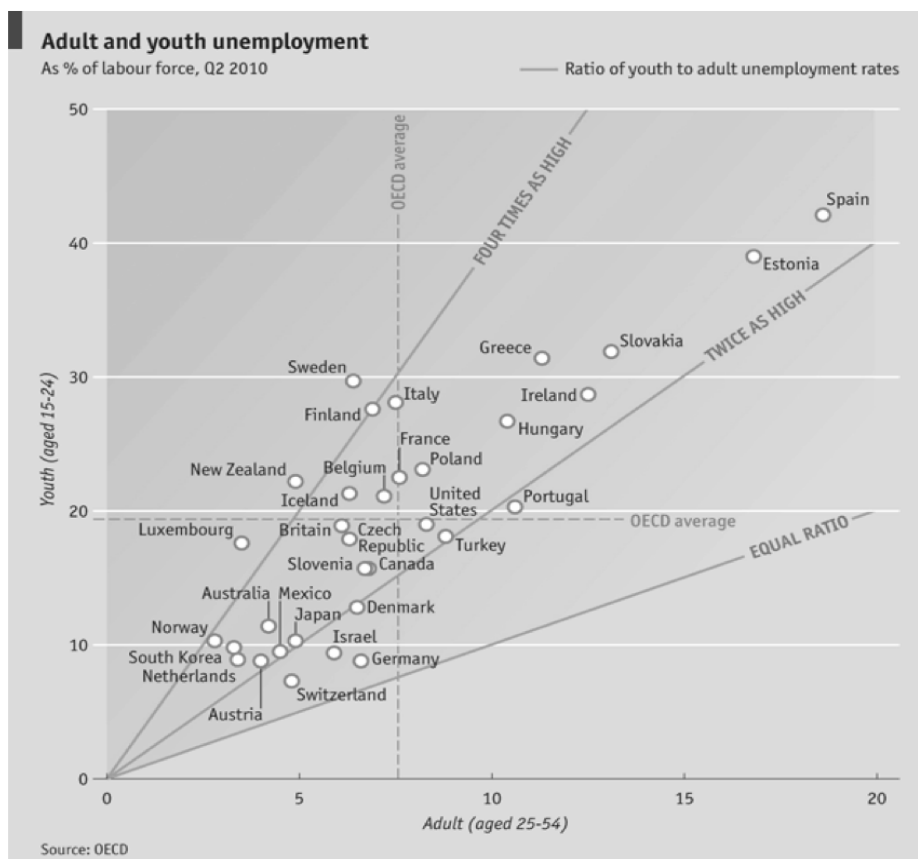
Non pochi paesi invero hanno conosciuto, in tempi più o meno recenti, un sostanziale fallimento nei tentativi di rilancio – o anche di reintroduzione, come nel caso della Svezia ⁽²⁸⁾ – dell'apprendistato. Così come è vero che molti altri paesi – a partire dagli Stati Uniti che, ai tempi della amministrazione Clinton, hanno investito un miliardo di dollari a sostegno dell'apprendistato ⁽²⁹⁾ – hanno cercato di trapiantare il modello di successo offerto dalla esperienza tedesca senza tuttavia alcun risultato tangibile.

⁽²⁶⁾ Anche se poi, va detto, pure di questa formazione non v'è traccia stante la mancata operatività del libretto formativo del cittadino dove, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. i, del d.lgs. n. 276/2003 si sarebbero dovute registrare «le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato [...], 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».

⁽²⁷⁾ Cfr. BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung), *Datenreport zum Berufsausbildungsbericht*, Bonn, 2010.

⁽²⁸⁾ Abolito nel corso degli anni Settanta, l'apprendistato in Svezia è stato reintrodotta sul volgere degli anni Novanta del secolo scorso, tuttavia senza successo, anche perché in concorrenza con forme obbligatorie di lavoro non remunerato previste dal sistema scolastico di quel paese.

⁽²⁹⁾ Cfr. il School-to-Work Opportunity Act del 4 maggio 1994 (H.R. 2884, reperibile in lingua originale in www.presidency.ucsb.edu/index.php) che individuava nell'apprendistato il punto qualificante delle politiche di accompagnamento della transizione dalla scuola al lavoro. Si veda, al riguardo, il pronunciamento ufficiale del Presidente Clinton sugli obiettivi della riforma reperibile al medesimo indirizzo internet.



Fonte: dati OECD, 2010

Sta di fatto tuttavia che – analogamente a quanto avvenuto in alcuni paesi della Europa meridionale e della America latina – l’esperienza italiana degli ultimi decenni segnala una degenerazione e un complessivo decadimento dell’istituto senza paragoni nel confronto internazionale e comparato. Accanto ai tradizionali obiettivi formativi, si sono in effetti progressivamente affiancate, fino ad assumere un ruolo preponderante, funzioni ulteriori e improprie dell’apprendistato, quali la riduzione del costo del lavoro e l’allentamento di talune (presunte o reali) rigidità della normativa di tutela del lavoro subordinato standard, il sostegno del reddito di fasce sempre più estese di giovani disoccupati, la ricerca di consenso sociale.

Il dato certo non sorprende e si inserisce, anzi, in una linea di pensiero che da tempo evidenzia talune gravi deviazioni funzionali delle politiche formati-

ve: politiche che spesso, soprattutto nel nostro paese ⁽³⁰⁾, vengono semplicisticamente confuse con le politiche occupazionali e a cui, in ogni caso, vengono assegnati compiti e obiettivi che non le competono, quali la creazione di nuova occupazione, la lotta alla disoccupazione e alla emarginazione sociale ecc.

In questo senso si manifesta tutta l'attuale ambiguità dei contratti cosiddetti a contenuto formativo e in particolare dell'apprendistato che, dietro la duplicità (o, secondo, altra ricostruzione più convincente, il mero ampliamento) della causa negoziale ⁽³¹⁾, mostrano l'incapacità di progettare un reale percorso di formazione in alternanza che non si traduca poi, nella pratica quotidiana, in un mero espediente per garantire l'acquisizione di forza-lavoro eterodiretta a basso costo. Solo una volta riconosciuto che la formazione professionale non è uno strumento in grado di generare di per sé nuova occupazione, pare infatti possibile affrontare seriamente un discorso sul ruolo concreto da assegnare alla formazione in apprendistato e alle altre tipologie di formazione in alternanza – a partire dai tirocini formativi e di orientamento ⁽³²⁾ – senza con ciò trasfigurare un epifenomeno dello sviluppo economico in una panacea per i complessi problemi del mercato del lavoro.

È da questo incontestabile fallimento – aggravato dalla impropria esplosione dei tirocini formativi e di orientamento (stimati in circa quattrocento mila unità per anno) e da taluni evidenti abusi nell'utilizzo delle collaborazioni a progetto che non poco incidono sulla qualità della occupazione giovanile – che nasce il progetto di riforma dell'apprendistato. Anche in questo caso, in realtà, il percorso riformatore non è recente e trova, anzi, il suo presupposto politico-istituzionale nell'accordo tra il governo (Prodi) e le parti sociali del 23 luglio 2007 ⁽³³⁾ da cui era scaturita una delega dal parlamento al governo ⁽³⁴⁾, scaduta ma riattivata, in una ottica *bipartisan*, con la legge n. 183/2010 a seguito delle intese tra governo, regioni e parti sociali sul rilancio della formazione e sul rilancio dell'apprendistato rispettivamente del 17 febbraio ⁽³⁵⁾ e del 27 ottobre 2010 ⁽³⁶⁾. Obiettivi della delega erano: 1) il rafforzamento del ruolo della contrattazione collettiva; 2) l'individuazione di standard nazionali di qualità della formazione in materia di profili professionali e percorsi formativi, certificazione delle competenze, validazione dei progetti formativi individuali e riconoscimento delle capacità formative delle imprese; 3) l'adozione di misure volte ad assicurare il corretto utilizzo dei contratti di apprendistato e, con preciso ri-

⁽³⁰⁾ Si veda il rapporto sul futuro della formazione in Italia della commissione c.d. De Rita, 10 settembre 2009, che ha posto le basi per l'intesa tra governo, regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010 sulla complessiva rivisitazione della formazione. Vedilo in *www.adapt.it*, indice A-Z, voce *Apprendistato*.

⁽³¹⁾ Vedi il mio contributo, *Definizione e tipologie*, nella parte II di questo volume, *sub art.* 1.

⁽³²⁾ *Ibidem*.

⁽³³⁾ Vedilo in *www.adapt.it*, indice A-Z, voce *Welfare*.

⁽³⁴⁾ Cfr. l'art. 1, comma 33, della l. n. 247/2007 in allegato al presente volume.

⁽³⁵⁾ Vedilo in *www.adapt.it*, indice A-Z, voce *Istruzione, formazione, lavoro*.

⁽³⁶⁾ Vedilo in *www.adapt.it*, indice A-Z, voce *Apprendistato*.

ferimento alla tipologia professionalizzante, 4) l'individuazione di meccanismi in grado di garantire la determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni e l'attuazione uniforme e immediata su tutto il territorio nazionale della relativa disciplina.

3. Impianto e obiettivi della riforma: prima valutazione.

Rispetto all'iniziale intendimento di semplice rivisitazione e perfezionamento della disciplina vigente – esplicitato nell'accordo del 27 ottobre 2010 e indubbiamente sotteso ai principi ispiratori e ai criteri direttivi della legge delega – il quadro legale dell'apprendistato subisce ora una netta cesura col passato. Particolarmente indicativo, a questo proposito, è l'articolo 7, comma 6, del decreto legislativo in commento che dispone, in un sol colpo, l'abrogazione non solamente della legge n. 25/1955 e dell'articolo 16 della legge n. 196/1997, ma anche – e un po' inaspettatamente – degli articoli da 47 a 53 del decreto legislativo n. 276/2003 e con essi, seppure solo implicitamente⁽³⁷⁾, della relativa normativa regionale di attuazione.

La convinzione che un intervento di manutenzione della legge Biagi non avrebbe potuto risolvere problemi tanto complessi, radicati nella storia e nelle dinamiche dell'apprendistato nel nostro paese, ha presto indotto governo, regioni e parti sociali a orientarsi, nell'attuazione della delega⁽³⁸⁾, verso un testo di riforma fortemente innovativo e di completa riscrittura del quadro regolatorio dell'apprendistato e del relativo assetto giuridico-istituzionale di riferimento. Il risultato è una sorta di Testo Unico dell'apprendistato⁽³⁹⁾ che non richiede ora di riaprire il cantiere infinito dell'apprendistato, mettendo nuovamente mano a ben venti leggi regionali, ma semplicemente di portare a maturazione le iniziative avviate nei diversi settori produttivi e nei territori nel corso dell'ultimo decennio.

Il tratto caratterizzante della nuova riforma è probabilmente rinvenibile nel metodo prescelto o, meglio, imposto dalla delega là dove si prevedeva la necessità di una intesa tra governo e regioni, da un lato, e tra governo e parti sociali, dall'altro. Ciò nella consapevolezza che il fallimento delle precedenti riforme non fosse da imputarsi tanto (o solo) alle linee di politica legislativa ad esse sottese né, tanto meno, a singole opzioni tecniche di dettaglio, quanto alla

⁽³⁷⁾ Si veda tuttavia l'art. 7, comma 7, del d.lgs. n. 167/2011 che, espressamente, dispone in sei mesi dalla sua entrata in vigore la residua vigenza delle regolazioni regionali vigenti.

⁽³⁸⁾ Rispetto agli inequivocabili contenuti dell'accordo del 27 ottobre 2010 si veda già, nella prospettiva del Testo Unico innovativo, lo schema di decreto legislativo approvato in prima lettura dal Consiglio dei Ministri del 5 maggio 2011 (e, a seguire, per il perfezionamento formale, dal Consiglio dei Ministri del 19 maggio 2011). Il testo dello schema di decreto si può consultare in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Apprendistato*.

⁽³⁹⁾ Le ragioni per cui non può parlarsi, in senso tecnico, di Testo Unico sono chiaramente indicate nel documento elaborato dal servizio studi della Camera 331/0 del 21 luglio 2011, reperibile sul sito istituzionale della Camera dei Deputati.

assenza di un assetto giuridico-istituzionale condiviso da parte di tutti i soggetti coinvolti nella sua regolamentazione e concreta attuazione. Lascia dunque ben sperare, per l'effettivo rilancio dell'apprendistato in Italia, che lo schema di decreto legislativo approvato in prima lettura dal Consiglio dei Ministri del 5 maggio 2011 abbia rapidamente ricevuto il consenso, previa introduzione di modifiche e integrazioni, della conferenza stato-regioni ⁽⁴⁰⁾ e, a seguire, delle parti sociali ⁽⁴¹⁾, consentendo così in tempi brevissimi, una volta acquisiti i pareri favorevoli delle commissioni parlamentari competenti ⁽⁴²⁾, l'approvazione definitiva del decreto da parte del Consiglio dei Ministri del 28 luglio 2011.

Abbandonata l'articolazione (e la conseguente frammentazione) territoriale della disciplina di riferimento, che tanto negativamente ha inciso sull'effettivo sviluppo e consolidamento dell'impianto della legge Biagi, il decreto legislativo n. 167/2011 delinea una più marcata specializzazione e differenziazione del ruolo, rispettivamente, di regioni e parti sociali chiamate ora a implementare una disciplina snella che viene racchiusa in un testo uniforme per l'intero territorio nazionale composto da soli sette articoli e trenta commi.

L'impianto del Testo Unico ci consegna, in effetti, un apprendistato sempre declinato al plurale, nelle sue tipologie ⁽⁴³⁾ e finalità, ma con maggiore equilibrio dell'assetto istituzionale rispetto al recente passato. Il ruolo della contrattazione collettiva nazionale di categoria diventa ora preponderante per la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere, rispetto al quale viene assegnato alle regioni unicamente il compito di identificare e qualificare il monte ore di formazione pubblica, interna o esterna alla azienda, ridotto a un massimo di centoventi ore complessive nell'arco di un triennio ⁽⁴⁴⁾. Saranno così i contratti collettivi a stabilire, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, non solo la durata del contratto entro un tetto massimo di tre anni (che possono diventare cinque per le figure professionali dell'artigianato), ma anche la durata (e le relative modalità di erogazione) della formazione aziendale per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inqua-

⁽⁴⁰⁾ Cfr. l'intesa tra governo, regioni e province autonome del 7 luglio 2011 (in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Apprendistato*) che ha dato luogo a significative modifiche al testo approvato dal Consiglio dei Ministri il 5 maggio 2011.

⁽⁴¹⁾ Cfr. l'intesa dell'11 luglio 2011 tra governo e parti sociali in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Apprendistato*.

⁽⁴²⁾ Cfr., in particolare, i pareri delle commissioni lavoro di Camera e Senato, reperibili in www.fareapprendistato.it, alla sezione *Documentazione*.

⁽⁴³⁾ Invero, rispetto alle tre tipologie introdotte con la legge Biagi e ora confermate pur con qualche variazione nominalistica (apprendistato per la qualifica, apprendistato professionalizzante o di mestiere e apprendistato di alta formazione), il d.lgs. n. 167/2011 introduce, come vedremo, due ulteriori tipologie (e precisamente l'apprendistato di ricerca e l'apprendistato per lavoratori in mobilità) ed estende l'apprendistato di primo livello (che può essere utilizzando anche per l'acquisizione di un diploma quadriennale).

⁽⁴⁴⁾ Cfr. il mio contributo *Impianto e quadro regolatorio*, nella parte II di questo volume, *sub art.* 4.

drammento del personale contenuti nei contratti collettivi nazionali di categoria. Diversamente, per l'apprendistato di primo ⁽⁴⁵⁾ e di terzo livello ⁽⁴⁶⁾, il Testo Unico prevede un ruolo preponderante e di indirizzo delle regioni a cui viene affidato il non facile compito di rendere effettivo anche nel nostro paese un modello di apprendistato – quello conosciuto e praticato nelle esperienze europee di successo e, segnatamente, Germania, Austria, Svizzera e, per certi versi, anche Francia – che non è solo e tanto un contratto di lavoro, quanto piuttosto una significativa evoluzione del sistema educativo di istruzione e formazione finalizzata a una maggiore e più efficiente integrazione tra scuola e lavoro.

Nell'impianto della legge Biagi, l'attivazione dell'apprendistato per la qualifica professionale era affidata alla necessaria intesa tra ogni singola regione, da un lato, e Ministero del lavoro e Ministero dell'istruzione, dall'altro. Si trattava di un meccanismo particolarmente complesso, tale da consentire anche a uno solo dei tre attori la paralisi dell'istituto come in effetti avvenuto nei dieci anni di applicazione della legge n. 30/2003. Senza dimenticare, peraltro, il potere di interdizione del convitato di pietra dell'intesa istituzionale a tre e cioè l'autonomia collettiva. Anche nelle poche regioni che erano riuscite a pervenire alle necessarie intese istituzionali (Lombardia e Veneto), l'attivazione dell'apprendistato inevitabilmente finiva per arenare sul punto di maggiore criticità e, cioè, la quantificazione in sede negoziale del trattamento retributivo dell'apprendista in diritto-dovere. Il Testo Unico dell'apprendistato affida ora a ciascuna regione, in base alla propria tradizione e alle prassi di concertazione in atto, il compito di regolamentare l'apprendistato di primo livello previa intesa tra governo e tutte le regioni (in sede di conferenza stato-regioni) e sentite le parti sociali.

Sempre per quanto riguarda l'apprendistato di primo livello, l'altra grande novità della riforma consiste nella estensione della platea dei soggetti che possono essere assunti con apprendistato di primo livello. Potranno ora essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica triennale o il diploma professionale quadriennale, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto quindici anni ⁽⁴⁷⁾ e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. La durata del contratto sarà determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non potrà in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma professionale regionale. Saranno i contratti collettivi a determinare, anche nell'ambito della bilateralità ⁽⁴⁸⁾, le modalità di erogazione

⁽⁴⁵⁾ Cfr. i contributi di G. BERTAGNA, *Impianto e significato*, e U. BURATTI, *Quadro regolatorio*, entrambi nella parte II di questo volume, *sub art. 3*.

⁽⁴⁶⁾ Cfr. il mio contributo, *Impianto e quadro regolatorio*, nella parte II di questo volume, *sub art. 5*.

⁽⁴⁷⁾ Cfr., al riguardo l'art. 48, comma 8, della l. n. 183/2010 che, fermo restando l'obbligo di istruzione fino a 16 anni, aveva reintrodotta la possibilità, con non poche polemiche a livello politico e sindacale, di attivare contratti di apprendistato di primo livello a partire dai 15 anni.

⁽⁴⁸⁾ Cfr. L. SERRANI, *Apprendistato e bilateralità*, nella parte II di questo volume, *sub art. 7*.

della formazione aziendale, ma anche in questo caso nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni.

Cambia, rispetto all'impianto della legge Biagi, pure l'apprendistato di alta formazione ⁽⁴⁹⁾ che ora sarà utilizzabile non solo per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, per la specializzazione tecnica superiore e per i titoli di studio universitari, compresi i dottorati di ricerca ⁽⁵⁰⁾, ma anche per i diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche ⁽⁵¹⁾. Accanto all'apprendistato alto connesso al riconoscimento di un titolo di studio, il Testo Unico disciplina l'apprendistato per la ricerca, individuando in tale tipologia contrattuale un percorso utile per selezionare e formare giovani ricercatori da inserire nel settore privato.

Risulta invero difficile, se non inopportuno, almeno alla luce dei fallimenti del passato, formulare un giudizio complessivo sull'impianto e sulle finalità di una riforma che necessiterà di un inevitabile periodo di transizione per la sua messa a regime ⁽⁵²⁾. Anche perché la piena operatività del nuovo apprendistato al plurale risulta fortemente condizionata dalla effettiva istituzione, entro un anno dalla approvazione del decreto legislativo n. 167/2011 ⁽⁵³⁾, di un sistema nazionale di standard formativi (per l'apprendistato di primo livello e di alta formazione), da un lato, e di standard professionali (per l'apprendistato professionalizzante o di mestiere e per l'apprendistato di ricerca), dall'altro lato, che dovranno progressivamente convergere in un repertorio nazionale delle professioni invero già annunciato, ma mai realizzato, dalla legge Biagi ⁽⁵⁴⁾. Obiettivo del repertorio delle professioni – da predisporre sulla base dei sistemi di classificazione e inquadramento del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro e in coerenza con quanto previsto dalla intesa tra governo, regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010 – è quello di armonizzare le diverse qualifiche professionali acquisite secondo le differenti tipologie di apprendistato e consentire così, per un verso, la correlazione tra standard formativi e standard professionali e, per l'altro verso, la certificazione delle competenze acquisite (da qualunque lavoratore, e non solo dagli apprendisti) nell'ambito di percorsi e/o esperienze di formazione formale, informale, non formale.

Certo è che, nel riqualificare il lavoro manuale, i mestieri e i percorsi di formazione (anche teorica e di ricerca) in ambiente di lavoro, il nuovo appren-

⁽⁴⁹⁾ Cfr. il mio contributo *Impianto e quadro regolatorio*, *sub art. 5*, cit.

⁽⁵⁰⁾ Cfr. M.T. CORTESE, *Apprendistato e dottorati di ricerca*, nella parte II di questo volume, *sub art. 5*.

⁽⁵¹⁾ Cfr. E. CARMINATI, *L'alto apprendistato per l'accesso alle professioni ordinistiche*, nella parte II di questo volume, *sub art. 5*.

⁽⁵²⁾ Per il regime transitorio cfr. D. PAPA, *Abrogazioni e regime transitorio*, nella parte II di questo volume, *sub art. 7*.

⁽⁵³⁾ Cfr. l'art. 6, comma 3, del d.lgs. n. 167/2011, su cui vedi L. RUSTICO, M. TIRABOSCHI, *Standard professionali e standard formativi*, nella parte II di questo volume, *sub art. 6*.

⁽⁵⁴⁾ Cfr. l'art. 52 del d.lgs. n. 276/2003.

distato si pone ora in una logica di vero *placement* ⁽⁵⁵⁾ tale da garantire, in linea con la recente modifica dei regimi autorizzatori speciali del collocamento ⁽⁵⁶⁾, un maggiore e migliore allineamento tra domanda e offerta di lavoro.

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

In sede di prima valutazione delle (buone) intenzioni della riforma altro non si può aggiungere se non che, diversamente dal passato, il Testo Unico dell'apprendistato può oggi contare su un consenso unanime di tutti gli attori interessati. Già solo una riduzione dell'imponente contenzioso tra stato e regioni, che ha dato luogo a un incessante intervento interpretativo e correttivo della Corte costituzionale, potrebbe invero indurre maggiore convinzione da parte dei datori di lavoro nell'utilizzo dell'apprendistato in luogo di formule contrattuali alternative che tuttavia, nel lungo periodo, incidono non solo sulla qualità del lavoro ma anche sulla produttività e sulla efficienza organizzativa delle imprese.

Un ruolo decisivo, stante la chiarezza del nuovo quadro legale, dovrà ora essere giocato dagli attori del sistema di relazioni industriali chiamati a dimostrare la capacità – invero non scontata almeno se guardiamo alla implementazione della legge Biagi – di articolare e calibrare i trattamenti economici e normativi dell'apprendistato in funzione delle diverse tipologie contrattuali contemplate nel Testo Unico. Come bene dimostra l'esperienza comparata (vedi la tabella che segue), nei casi in cui l'apprendistato gode di un trattamento retributivo assimilato a quello del lavoro dipendente risulta assai bassa (a livello qualitativo e quantitativo) la componente formativa trattandosi in buona sostanza di un contratto a termine di primo ingresso al lavoro. Là dove un forte investimento in formazione viene normalmente compensato da un drastico abbattimento dei trattamenti retributivi fissati dalla contrattazione collettiva e destinati a intrecciarsi con le incentivazioni contributive o fiscali a sostegno dell'istituto.

⁽⁵⁵⁾ Cfr. S. SPATTINI, *Riforma dell'apprendistato e nuovo placement*, che segue in questa parte, sez. C.

⁽⁵⁶⁾ Cfr. l'art. 6 del d.lgs. n. 276/2003 come modificato dall'art. 29, comma 1, del d.l. n. 98/2011.

		<i>Industria</i>	<i>Servizi</i>	<i>Altri settori</i>	
<i>Regno Unito</i>	2005	46%	70%	Da 45% (parrucchieri) a 60% (commercio)	
<i>Germania</i>	2007	29%	34%	27%	
<i>Svizzera</i>	2004	14%	17,5%	18%	
<i>Irlanda</i>	2009	30% (1° anno), 45% (2°), 65% (3°), 80% (4°)			
<i>Francia</i> (% salario minimo)	2010	25% (sotto 19 anni), 42% (20-23 anni), 78% (sopra 24 anni)			
<i>Italia</i>	2010	72% (2 livelli inferiori)	da 70% a 80% (2 livelli inferiori)	Artigianato: dal 55% a 90%	Edilizia: da 60% a 85% (in 3 anni; + 10% anno circa)

Saranno dunque le parti sociali a decidere, nel prossimo futuro, se introdurre anche nel nostro paese un apprendistato vero, incentrato sulla reale integrazione tra scuola, università e lavoro e sulla piena valorizzazione della formazione in ambiente di lavoro, o se invece mantenere, pur con gli inevitabili adattamenti nominalistici e formali del caso, un apprendistato di scarso contenuto formativo, scollegato dal sistema scolastico e universitario e finalizzato unicamente a incentivare l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro attraverso una riduzione del costo del lavoro.

4. Nota bibliografica.

Per una ricostruzione in chiave storica e analitica della disciplina dei contratti di lavoro con finalità formative a partire dal sistema delle corporazioni medioevali fino alla fine del XX secolo, con particolare riferimento all'apprendistato, vedi P.A. VARESI, *I contratti di lavoro con finalità formative*, Franco Angeli, Milano, 2001. L'Autore in premessa osserva che «per lungo tempo il collegamento della formazione con il lavoro ha riguardato pressoché in via esclusiva la condizione giovanile» e che tale «relazione ha trovato nell'istituto denominato tirocinio o apprendistato l'espressione più significativa sotto molti punti di vista»; in conclusione, si sofferma sull'attualità e sul rilievo dei contratti di lavoro con finalità formative, anche in ottica di una strategia europea per l'occupazione, nonché, tuttavia, sull'ambiguità dell'esperienza italiana e sulla necessità di sciogliere il nodo irrisolto dell'effettività della formazione. Nello stesso senso vedi R. DE LUCA TAMAJO, *Sistema formativo impresa e occupazione*, negli Atti del convegno di Benevento, 11-12 ottobre 1996, ove l'Autore si sofferma sull'utilizzo non corretto dei contratti formativi e mette in luce le relative criticità. Per la distinzione tra contratto di apprendistato e CFL nel "vecchio" sistema vedi, invece, S. VACCARI, *Apprendistato: una tipologia contrattuale da abolire o rilanciare?*, in *DPL*, 1997, n. 22, ove l'Autrice evidenzia che «in sostanza, come ha riconosciuto la Corte costituzionale (sent. n. 245/1990) la differenza sostanziale tra le due tipologie risiede nel fatto che il CFL ha una funzione occupazionale e l'apprendistato una funzione formativa vera e propria», tuttavia, osserva la stessa Autrice come nella realtà i due contratti siano stati

assimilati e che «anche l'apprendistato ha finito il più delle volte con il risolversi in uno strumento di incentivo all'assunzione di giovani: neppure questa differenziazione può dunque essere considerata decisiva».

Rispetto al "nuovo" apprendistato introdotto con il decreto legislativo n. 276/2003, in generale, si veda M. D'ONGHIA, *I contratti a finalità formativa: apprendistato e contratto di inserimento*, in P. CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti dopo il decreto legislativo 276/2003*, Cacucci, Bari, 2004. Nello specifico, per l'analisi di dettaglio dell'impianto e degli obiettivi della legge Biagi in materia di contratti a contenuto formativo, e ivi di apprendistato vedi, se vuoi, il mio *Riforma dei contratti a contenuto formativo: il nuovo apprendistato e il contratto di inserimento*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2004; mentre per la più recente evoluzione del quadro normativo cfr. i miei contributi sul rilancio del contratto di apprendistato pubblicati in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma del lavoro pubblico e privato e il nuovo welfare*, Giuffrè, Milano, 2008, 79-110. Rispetto alla razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo operati dalla riforma Biagi e il ruolo preminente assunto dal contratto di apprendistato vedi anche A. MARESCA, *Introduzione* al commento al Titolo VI, *Apprendistato e contratto di inserimento*, in R. DE LUCA TAMAJO, G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro. Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Cedam, Padova, 2007, 674, ove l'Autore precisa che la riforma si è posta l'obiettivo di "specializzare" in senso occupazionale il vecchio CFL deputandolo all'inserimento e al reinserimento mirato del lavoratore in azienda e, in parallelo, in senso formativo l'apprendistato.

Rispetto ai successivi interventi normativi, in particolare rispetto al recente tentativo di valorizzazione della autonomia collettiva ipotizzato dall'articolo 23 della legge n. 133/2008 vedi il mio *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, mentre, per un approfondimento, che non è possibile in questa sede, sui contenuti e le criticità della successiva sentenza della Corte costituzionale n. 176/2010, rinvio al mio *L'apprendistato professionalizzante dopo la sentenza n. 176/2010 della Corte costituzionale*, in *GL*, 4 giugno 2010, n. 23 e anche a E. BELLEZZA, M.T. CORTESE, L. RUSTICO (a cura di), *L'apprendistato dopo la sentenza della Corte costituzionale n. 176 del 2010*, Bollettino speciale Adapt, 24 giugno 2010, n. 22.

Per un approfondimento sulla delega "Prodi" del 2007, volta alla riforma della disciplina del contratto di apprendistato, riattivata dal collegato lavoro, vedi il contributo *sub* articolo 47 di L. AMORIELLO, in M. GRANDI, G. PERA, *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Cedam, Padova, 2009, ove l'Autrice ne illustra i contenuti con specifico riferimento all'apprendistato.

Sulla specifica vicenda dei contratti a contenuto formativo e la loro compatibilità col diritto comunitario del lavoro vedi M. TIRABOSCHI, *Incentivi alla occupazione, aiuti di Stato, diritto comunitario della concorrenza*, Giappichelli, Torino, 2002, e ivi specialmente il capitolo III della sezione II – *Gli incentivi alla occupazione tra regolazione e concorrenza: il caso italiano nell'esperienza comunitaria*.

Per una riflessione sulla tematica della distinzione e dell'integrazione tra politiche formative e politiche occupazionali, spesso in Italia confuse e sovrapposte tra loro, vedi i contributi di AA.VV. raccolti in P.R. GELMINI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Scuola, Università e mercato del lavoro dopo la riforma Biagi*, Giuffrè, Milano, 2006. In chiave critica, invece, P. BELLOCCHI, *Introduzione* al commento al Titolo VI – *Apprendistato e contratto di inserimento*, in M. PEDRAZZOLI (coordinato da), *Il nuovo mercato del lavoro. Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Zanichelli, Bologna, 2004. L'Autrice sostiene che tale distinzione sia stata operata dalla riforma

«sulla carta», ma che, in realtà, «la contrapposizione tra obiettivi formativi e obiettivi occupazionali lascia il tempo che trova» argomentando in base all'articolo 1 del decreto che enuncia come finalità l'aumento dei tassi di occupazione e la qualità e stabilità del lavoro.

Per un raffronto comparato rinvio a M. BIAGI, M. TIRABOSCHI, *La rilevanza della formazione in apprendistato in Europa: problemi e prospettive*, in *DRI*, 1999, 87-116; secondo gli Autori l'elemento che, con maggior chiarezza, distingue i sistemi nazionali di apprendistato è il grado di importanza che la componente formativa assume nel contratto, rispetto alle altre finalità "occupazionali". Gli Autori concludono riflettendo sulla ambiguità della duplice causa negoziale dei contratti cosiddetti "a contenuto formativo", là dove il contratto, invece di offrire reali percorsi di formazione in alternanza, si traduce in un mero espediente per assumere giovane forza lavoro eterodiretta a basso costo. Per una più recente riflessione sull'apprendistato italiano in prospettiva comparata, L. RUSTICO, *L'apprendistato come leva di placement*, in *Quaderni dell'artigianato*, 2010, n. 55.

Nonostante rappresenti l'elemento distintivo dell'istituto, la formazione in apprendistato non è sempre valorizzata, e la sua bassa qualità ne mette in discussione il futuro sviluppo, almeno con riferimento ad alcuni settori, imprese, professioni; così A. GELDERBLOM, *Apprenticeship: dead-end sectors and occupations? Implications of structural change and new employment possibilities for apprenticeship training*, in CEDEFOP (ed.), *Vocational education and training. The European research field Background report*, vol. I, Office for Official Publications of the European Communities, Lussemburgo, 1998, 336. Sulle prospettive evolutive dell'apprendistato in Europa, cfr. anche H. STEEDMAN, *Apprenticeship in Europe: "Fading" or Flourishing?*, in *CEP Discussion Paper*, dicembre 2005, n. 710, specie con riferimento alla sostenibilità economica dell'apprendistato, considerando l'alta qualità della formazione e la necessità di rendere questa ultima sempre più flessibile per incontrare le esigenze del mercato del lavoro.

Per una rassegna descrittiva dei modelli di apprendistato in Europa, cfr. H. STEEDMAN, *Adapting to Globalised Product and Labour Markets. New Models for Apprenticeship in Europe*, in *Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier*, 2007, 12; cui adde, della stessa Autrice, il più recente *The state of apprenticeship in 2010. International comparisons: Australia, Austria, England, France, Germany, Ireland, Sweden, Switzerland. A Report for the Apprenticeship Ambassadors Network*, London School of Economics and Political Science, Londra, 2010.

Per la descrizione dei sistemi nazionali di apprendistato si rinvia alla reportistica dell'OECD e, in particolare, alla serie *OECD Jobs for Youth*, alla *Learning for Jobs* e alle *OECD Reviews of Vocational Education and Training*: nell'ambito delle quali sono stati prodotti report nazionali per i paesi membri dell'Organizzazione.

Sui benefici dell'apprendistato per rendere più efficaci i percorsi di transizione dalla scuola al lavoro, P. RYAN, *The school-to-work transition: a cross-national perspective*, in *Journal of Economic Literature*, marzo 2001, vol. 39, issue 1. La dimostrazione è anche in ID., *The School-to-Work Transition: Issues for Further Investigation*, Prepared for Education and Training Division, DEELSA, OECD, Parigi, dicembre 1999. L'Autore asserisce che i percorsi che combinano istruzione e formazione professionale con il mercato del lavoro, come l'apprendistato, garantiscono esiti migliori rispetto alla formazione professionale scolastica a tempo pieno, in termini di opportunità di lavoro per i giovani. Sui benefici occupazionali dell'apprendistato per i giovani, A. GELDERBLOM, J. DE KONING, J. STRONACH, *The role of apprenticeship in enhancing employability and job creation. The significance of apprenticeship training for the labour market*, Netherlands Economic Institute, Rotterdam, aprile 1997; secondo gli Autori

l'apprendistato rappresenterebbe una via privilegiata per migliorare la occupabilità e la creazione di posti di lavoro per i giovani. Per un'analisi sull'impatto dell'apprendistato sulla disoccupazione giovanile, cfr. M. GANGL, *Returns to Education in Context: Individual Education and Transition Outcomes in European Labour Markets*, in W. MÜLLER, M. GANGL (eds.), *Transitions From Education to Work in Europe. The Integration of Youth into EU Labour Markets*, Oxford University Press, Oxford, 2003, 156-185.

Il sito www.fareapprendistato.it e l'indice A-Z per paese di www.adapt.it contengono ulteriore documentazione sui sistemi di apprendistato di alcuni paesi europei ed extra europei. Di seguito, si riporta una selezione di fonti descrittive, anche dottrinali, dei diversi sistemi nazionali.

Francia. Il Centro nazionale francese per gli studi e la ricerca sulle qualifiche (CÉREQ) fornisce brevi – ma puntuali e dettagliate – note sulla evoluzione del sistema di apprendistato francese; tra gli altri, si vedano: CÉREQ, *The vocational baccalauréat twenty years later: a success story under the banner of diversity*, in *Training & Employment*, agosto-settembre 2010, n. 88; CÉREQ, *L'apprentissage tiré vers le haut*, in *Bref*, 2005, n. 217; CÉREQ, *L'apprentissage, une idée simple des réalités diverses*, in *Bref*, 2005, n. 223.

Tra le altre, si segnalano le opinioni critiche di G. MOREAU, *Apprentissage: une singulière métamorphose*, in *Formation emploi*, gennaio-marzo 2008, 101, e anche ID., *L'apprentissage, une orientation comme une autre?*, in M. GUIGUE, *Le point de vue des jeunes sur l'orientation en milieu scolaire*, L'Harmattan, Parigi, 2001.

Sulla storia del sistema di istruzione e formazione professionale francese, si veda P. MÉHAUT, *Reforming the Training System in France*, in *Industrial Relations Journal*, 2005, 36, 4, 303-317; cui *adde*, con specifico riferimento all'apprendistato, L. BONNAL, S. MENDES, C. SOFER, *School-to-work transition: apprenticeship versus vocational school in France*, in *International Journal of Manpower*, 2002, 23, 5, 426-442.

Quanto alla reportistica, si veda il recente MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, *Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche*, DEPP, 2010, con particolare riferimento al cap. 5 *Les apprentis*.

Germania. Per una illustrazione d'insieme del sistema di apprendistato in Germania, CEDEFOP, *Vocational Training in the Federal Republic of Germany*, 1992; una descrizione dottrinale in D. SOSKICE, *Reconciling Markets and Institutions: the German Apprenticeship System*, in L.M. LYNCH (ed.), *Training and the private sector: international comparisons*, University of Chicago Press, Chicago, 1994, 25-60.

Sulla qualità del sistema tedesco, a fronte della sua sostenibilità economica, vedi P. GROLLMANN, F. RAUNER, *Exploring innovative apprenticeship: quality and costs*, in *Education + Training*, 2007, 49, 6, 431-446, cui *adde* il più recente U. BEICHT, A. KREWERTH, V. EBERHARD, M. GRANATO, *Viel Licht – aber auch Schatten*, in *BIBB Report*, luglio 2009, 9.

Sul ruolo delle istituzioni e, in particolare, del dialogo sociale trilaterale nel sistema tedesco, cfr., W. STREECK, *The role of social partners in vocational training and further training in the Federal Republic of Germany*, Cedefop, Berlino, 1987; in particolare, sui *work councils*, B. KRIEHEL, S. MUEHLEMANN, H. PFEIFER, M. SCHUETTE, *Works councils, collective bargaining and apprenticeship training*, Leading House Working Paper, 2011, n. 57; e J. ROGERS, W. STREECK, *The study of works councils: concepts and problems*, in J. ROGERS, W. STREECK (eds.), *Works Councils. Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations*, University of Chicago Press, Chicago, 1995, 3-26.

Fonti reportistiche e ampia documentazione descrittiva sono fornite dal BIBB, l'Istituto federale per la formazione professionale tedesco; qui si riporta il più recente BIBB, *Datenreport zum Berufsausbildungsbericht*, BIBB, Bonn, 2010.

Regno Unito. Un resoconto dettagliato della storia dell'apprendistato in Inghilterra è fornito da J. LANE, *Apprenticeship in England. 1600-1914*, Routledge, 1996.

Una articolata descrizione dottrinale del sistema di apprendistato britannico in P. RYAN, *Apprenticeship in Britain: tradition and innovation*, in T. DEIBINGER (ed.), *Berufliche Bildung als Orientierungs- und Anpassungsproblem. Analysen zur Vorbildfunktion von Berufsbildungssystemen und berufsbildungspolitischen Entwicklungsperspektiven*, Nomos, Baden Baden, 2001. Sui cambiamenti della metà degli anni Novanta, P. RYAN, L. UNWIN, *Apprenticeship in the British "training market"*, in *National Institute Economic Review*, ottobre 2001, n. 178.

Sulle perplessità relative ai recenti sviluppi dell'apprendistato in Inghilterra, si rinvia a M. BROCKMANN, L. CLARKE, C. WINCH, *The Apprenticeship Framework in England: a new beginning or a continuing sham?*, in *Journal of Education and Work*, 2010, 23, 2, 111-127. In letteratura, espressione di simili perplessità sono presenti già in H. GOPEL, *The Decline of Apprenticeship Training in Britain*, in *Industrial Relations Journal*, 1995, 26, 1, 32-44; ma anche, L.M. LYNCH (ed.), *op. cit.*

Per le ricerche sui risultati del *Modern Apprenticeship* si rinvia a M. WINTERBOTHAM, L. ADAMS, D. LORENTZEN-WHITE, *Modern Apprenticeships: Exploring the Reasons for Non-completion in Five Sectors*, Department for Education and Employment, Londra, 2000, Research Report 217, cui *adde* D. SIMS, S. GOLDEN, S. BLENKINSOP, G. LEWIS, *Barriers to Take-up of Modern Apprenticeships and National Traineeships by SMEs and Specific Sectors*, Department for Education and Employment, Londra, Research Report 205, 2000.

Sul ruolo delle relazioni industriali nel sistema britannico di apprendistato, cfr. P. RYAN, *The embedding of apprenticeship in industrial relations: British engineering, 1925-65*, in P. AINLEY, H. RAINBIRD (eds.), *Apprenticeship: Towards a New Paradigm of Learning*, Kogan Page, Londra, 1999, 41-60; S. BLANCHFLOWER, A. BRYSON, J. FORTH, *Workplace Industrial Relations in Britain, 1980-2004*, in *Industrial Relations Journal*, 2007, 38, 4, 285-302.

Sugli aspetti retributivi, P. RYAN *et al.*, *Trainee pay in Britain, Germany and Switzerland: markets and institutions*, in *SKOPE Research Paper*, 2010; ID., *Trainee quality and trainee exploitation*, in R. LAYARD, K. MAYHEW, G. OWEN (eds.), *Britain's training deficit: the Centre for Economic Performance Report*, Avebury, Aldershot UK, 1994, 92-124.

Quanto alla produzione di report relativi al sistema britannico, si rinvia al recente A. WOLF, *Review of Vocational Education – The Wolf Report*, British Department for Education, marzo 2011.