

# L'apprendistato in somministrazione: dall'Accordo del 5 aprile ad Europa 2020

di Giulia Rosolen

## 1. Le Coordinate. Brevi cenni sulla somministrazione, sull'apprendistato e sull'apprendistato in somministrazione

### ✓ *La somministrazione di lavoro*

La somministrazione di lavoro è un fattispecie complessa che prevede il coinvolgimento di tre soggetti:

- **il lavoratore**
- **il somministratore:** un'Agenzia per il Lavoro autorizzata dal Ministero del Lavoro
- **l'utilizzatore:** un'azienda pubblica o privata che si rivolge al somministratore perchè necessita di una determinata figura professionale

Tra questi tre soggetti vengono stipulati due diversi contratti:

- **il contratto di somministrazione di lavoro**, concluso tra somministratore e utilizzatore, è un contratto commerciale il cui oggetto è la fornitura di uno o più lavoratori somministrati, soggetto alle norme civilistiche, ma che risente per il particolare oggetto che lo connota, anche delle norme giuslavoristiche. Può essere a termine o a tempo indeterminato.
- **il contratto di lavoro somministrato**, concluso tra somministratore, in qualità di datore di lavoro, e lavoratore, è un contratto di lavoro, e in quanto tale, è soggetto alle norme giuslavoristiche. Il contratto di lavoro somministrato può essere a termine o tempo indeterminato ed estrinsecarsi in diverse tipologie negoziali. Si tratta di un contratto di lavoro "particolare", in quanto la prestazione di lavoro viene resa in favore di un soggetto terzo (l'utilizzatore), che esercita nei confronti del lavoratore il potere direttivo e di controllo. L'utilizzatore non assume tuttavia il potere disciplinare che rimane riservato al somministratore, salvo tuttavia l'onere per il primo di comunicare gli elementi che possano costituire oggetto di contestazione disciplinare. Al lavoratore spetta un trattamento economico e normativo non diverso rispetto a quello che gli sarebbe spettato se fosse stato assunto direttamente dall'utilizzatore (principio della parità di trattamento).

**Riassumendo: il lavoratore, dipende formalmente dal somministratore (datore di lavoro), ma svolge la propria attività lavorativa a favore di uno o più utilizzatori presso i quali viene inviato in missione dal somministratore.**

Il lavoratore assunto a dal somministratore con un contratto a tempo indeterminato, potrà essere "utilizzato":

- nell'ambito di una **somministrazione a tempo indeterminato**, presso un unico utilizzatore (*Staff Leasing*).

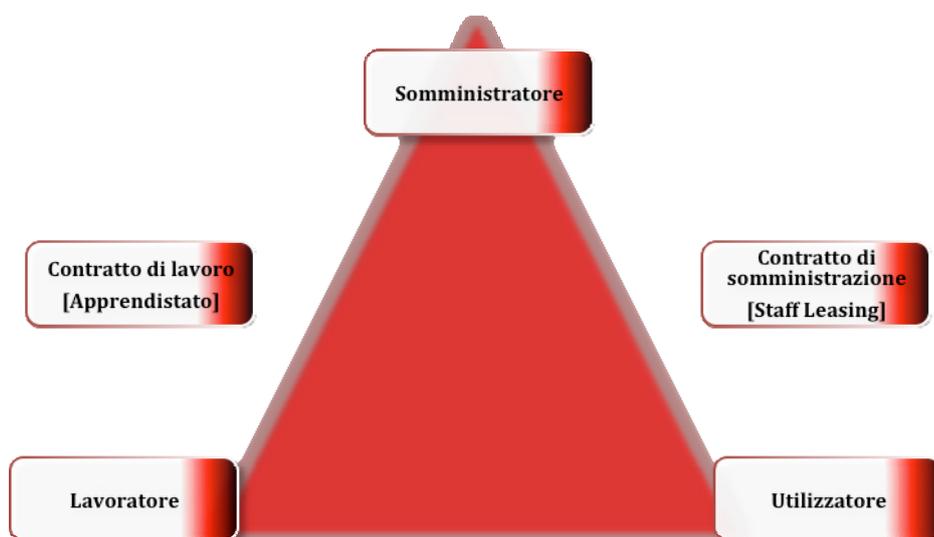
Lo *Staff Leasing* può sussistere solo nelle ipotesi specificamente individuate dalla Legge o dai Contratti Collettivi.

- nell'ambito di una **somministrazione a tempo determinato**, in più missioni presso diversi utilizzatori per periodi di tempo determinati, al sussistere di particolari ragioni tecnico-produttive-organizzative.
- ✓ ***ndistato***

L'Apprendistato è un particolare contratto di lavoro, che viene definito, dall'articolo 1 del Testo Unico dell'Apprendistato, "a tempo indeterminato", ma che differentemente dal comune contratto a tempo indeterminato, può essere disdetto al termine del periodo formativo ai sensi dell'art. 2118 c.c. Soltanto nell'ipotesi in cui questa facoltà di disdetta non venga esercitata il contratto di apprendistato si converte in un contratto di lavoro a tempo indeterminato comune.

L'Apprendistato, così come delineato dal Testo Unico, non è un semplice contratto di lavoro con contenuti formativi, o a causa mista, come sostengono alcuni, ma è uno strumento di formazione e una leva di *placement* per l'inserimento qualificato e qualificante dei giovani nel mercato del lavoro.

✓ ***L'Apprendistato in somministrazione***



L'articolo 2 comma 3 del Testo Unico dell'Apprendistato, fa riferimento alla possibilità di assumere apprendisti in somministrazione. Si tratta di una possibilità già prevista dalla Circolare n. 7/2005 ma che fino ad oggi non ha conosciuto fortuna. Con l'Accordo concluso il 5 aprile scorso, le Parti Sociali di settore hanno regolato a livello collettivo l'apprendistato professionalizzante in somministrazione.

**Riassumendo: l'apprendistato in somministrazione è il risultato della commistione tra diverse discipline.**

Per capire come funziona, occorre mettere insieme:

- La disciplina legislativa relativa alla Somministrazione di lavoro (artt. 20 e ss del D.lgs. n. 276/2003 così come modificato da ultimo dal D.lgs n. 24/2012, che subirà ulteriori modifiche con l'entrata in vigore della Riforma)
- La disciplina legislativa relativa all'Apprendistato (D.lgs n. 167/2011 "Testo Unico dell'Apprendistato")

- Il Contratto Collettivo Nazionale per i Lavoratori Somministrati e lo specifico Accordo sull'apprendistato del 5 aprile 2012
- Il Contratto Collettivo Nazionale applicato dall'utilizzatore e lo specifico Accordo di settore o interconfederale in materia di apprendistato.

**Si tratta di un quadro complesso e difficile da definire. In particolare, si discute circa:**

- 1) La configurabilità dell'apprendistato nell'ambito della somministrazione**
- 2) Il ruolo formativo delle Agenzie per il Lavoro**

## **2. La configurabilità dell'apprendistato nell'ambito di una somministrazione a termine e altre questioni aperte**

### **2.1. L'Accordo del 5 Aprile 2012**

L'Accordo del 5 aprile in materia di apprendistato professionalizzante in somministrazione, prevede che possano essere assunti con questa tipologia contrattuale, i lavoratori destinati ad essere inviati in missione presso uno o più utilizzatori, e, quindi, nell'ambito di una somministrazione sia a tempo indeterminato che a termine.

La negoziazione, iniziata lo scorso gennaio non è stata facile, e l'Accordo cui si è giunti non è stato condiviso da tutte le Parti Sociali di settore.

Alla radice del contendere, la possibilità di assumere apprendisti nell'ambito una somministrazione a termine (*rectius* "apprendistato su più utilizzatori"), sostenuta da Assolavoro e appoggiata da Felsa Cisl e Uil Temp ma non da Nidil Cgil che, ritendendo configurabile l'apprendistato solo nell'ambito di una somministrazione a tempo indeterminato, non ha sottoscritto l'Accordo ed ha interpellato il Ministero del Lavoro<sup>1</sup>.

In particolare, secondo Nidil Cgil, "l'apprendistato su più utilizzatori", sarebbe illegittimo sotto diversi profili:

#### *1. Mancanza di fondamento giuridico*

Il Testo Unico prevede, all'art. 2 comma 3, l'uso esclusivo dell'apprendistato nell'ambito di una somministrazione a tempo indeterminato richiamandosi al solo articolo 20 comma 3 del D.lgs. n. 276/2003; ammettere l'apprendistato in somministrazione su più utilizzatori, per converso, presuppone l'uso della somministrazione a tempo determinato di cui all'art. 20 comma 4, non richiamato dalla lettera del Testo Unico.

#### *2. Rischio di snaturamento dell'istituto nella sua funzione formativa e occupazionale*

Non potendosi garantire la certezza di una successione di contratti commerciali utili al completamento del percorso formativo e al conseguimento della qualifica, la *ratio* del contratto di apprendistato, quale contratto finalizzato ad impartire la formazione necessaria al conseguimento della qualifica, verrebbe meno, traducendosi in un vantaggio solo economico per le imprese utilizzatrici che verrebbero così completamente deresponsabilizzate, sia sul piano formativo che occupazionale.

Diversamente, la tesi che infine ha prevalso e che trova spazio nell'Accordo, ritiene configurabile l'apprendistato anche "su più utilizzatori". L'ammissibilità viene sostenuta sulla base dei seguenti riferimenti giuridici:

#### *1. Art. 2 comma 3, D.lgs. n. 167/2011*

Il Testo Unico dell'Apprendistato, all'art. 2 comma 3, nel richiamare il solo art. 20 comma 3 (somministrazione a tempo indeterminato), si riferisce ai limiti numerici di computo e non alle

---

<sup>1</sup>Cfr. Interpello su apprendistato in somministrazione, su [www.cgil.it](http://www.cgil.it)

condizioni generali di ammissibilità, includendo nel conteggio solo gli apprendisti somministrati in *staff leasing* e non anche quelli a termine<sup>2</sup>.

2. *Art. 2 comma 1, lett. e), D.lgs. n. 167/2011*

Il riconoscimento dell'ammissibilità dell'apprendistato nell'ambito della somministrazione, sia essa a termine o tempo indeterminato, si rinviene nel medesimo articolo 2 lett. e) che, richiamandosi all'art. 12 del D.lgs. n. 276/2003, individua tra i possibili erogatori della formazione agli apprendisti, anche l'Ente Bilaterale che si occupa della formazione dei lavoratori somministrati<sup>3</sup>.

3. *Art. 1 comma 1, D.lgs. n. 167/2011*

L'art. 1, dispone espressamente che il contratto di apprendistato è “*un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato*”. Le Agenzie possono, a fronte di un assunzione a tempo indeterminato, somministrare il lavoratore ad un “*utilizzatore*” con cui sussiste un rapporto commerciale a termine o tempo indeterminato. Pertanto essendo il contratto di apprendistato un *contratto a tempo indeterminato*, questo potrà insistere indifferentemente su una somministrazione a termine o a tempo indeterminato.

Posto che l'Accordo ratificato rende tecnicamente possibile l'apprendistato nell'ambito di una somministrazione sia a tempo indeterminato che a tempo determinato ci si è interrogati sulla sostenibilità pratica delle previsioni contenute nell'accordo.

Per rispondere occorre ricostruire il quadro normativo di riferimento costituito:

1. Per quanto riguarda l'apprendistato dal Testo Unico dell'Apprendistato, D.lgs n. 167/2011
2. Per quanto riguarda la somministrazione dagli artt. 20 e seguenti del D.lgs n. 276/2003 così come da ultimo modificati dal D.Lgs n. 24/2012 attuativo della Direttiva comunitaria in tema di Lavoro tramite Agenzia (lavoro somministrato), tenendo conto anche delle disposizioni contenute nel DDL n. 3249/2012 che in queste ore ha incassato la fiducia al Senato.

Per poi cercare di interpretarlo alla luce di diversi indicatori:

a) *Volontà delle parti*

Lo Schema di Testo Unico sull'Apprendistato, approvato dal Consiglio dei Ministri il 5 maggio 2011, condividendo le indicazioni contenute nella Direttiva n. 104 del 2008 sul lavoro tramite agenzia<sup>4</sup>, prevedeva espressamente la configurabilità dell'apprendistato nell'ambito della somministrazione sia a tempo indeterminato che determinato, richiamandosi all'art. 20 comma 3 e comma 4 del D.lgs n. 276/2003.

Lo Schema così redatto, veniva sottoposto alle Parti Sociali.

Nella versione definitiva del Testo Unico, il riferimento all'articolo 20 comma 4 è venuto meno. Posto che l'art. 20 comma 4 regola la somministrazione a termine, si ritiene che, mancando un espresso richiamo, non sussista una base normativa per sostenere la possibilità di assumere apprendisti nell'ambito della somministrazione a termine<sup>5</sup>.

b) *Collocazione sistematica*

L'art. 2 comma 3 del Testo Unico, rubricato “*disciplina generale*”, non disciplina tanto i criteri di computo, ma le stesse condizioni giuridiche di legittimità di ricorso, diretto o indiretto, all'apprendistato. La tesi di cui sopra si è dato conto (par.3.1. punto 1), portata alle conseguenze pratiche, consentirebbe di escludere da ogni limite di computabilità l'uso di apprendisti assunti in

---

<sup>2</sup> Cfr. S. Degli Innocenti, *Apprendistato e somministrazione di lavoro*, in *Bollettino Adapt* n. 13 del 10 aprile 2012, in [www.bollettinoadapt.it](http://www.bollettinoadapt.it),

<sup>3</sup> G. Falasca, *Debutta l'apprendistato professionalizzante per i lavoratori somministrati*, in *Guida al Lavoro*, 20.4.2012, n. 17 p. 12

<sup>4</sup> Dir. 104/2008/CEE, art. 1 par. 3 “*Gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali, possono prevedere che la presente direttiva non si applichi ai contratti o ai rapporti di lavoro conclusi nell'ambito di un programma specifico di formazione, d'inserimento e di riqualificazione professionali, pubblico o sostenuto da enti pubblici*”.

<sup>5</sup> Contrariamente a quanto si potrebbe pensare, sull'esito dell'intesa non ha pesato il veto della sola CGIL ma anche quello di Confindustria Cfr. la nota su *I giovani e il lavoro, la strada è tortuosa*, il *Sole 24 ore*, 13 agosto 2011.

somministrazione a termine<sup>6</sup>, con fini evidentemente elusivi evidentemente non consentiti dalla norma. Al proposito si segnala che contrasta tra l'altro con tale interpretazione la Circolare n. 7/2005, laddove prevede che *“l'individuazione di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto della somministrazione è prevista unicamente con riferimento alla somministrazione a tempo determinato”*. Alla luce di ciò, diventa difficile sostenere che il Testo Unico preveda un *“contingentamento al contrario”* e pare maggiormente fondata l'interpretazione secondo la quale l'articolo 2 nel dettare le condizioni di ammissibilità dell'apprendistato prenda in considerazione la sola possibilità di inserirlo nell'ambito di una somministrazione a tempo indeterminato richiamandosi al solo art. 20 comma 3.

*c) Dato testuale*

L'apprendistato è un contratto a tempo indeterminato *sui generis*. L'articolo 1 del T.U., è vero definisce l'apprendistato un contratto a tempo indeterminato, ma è altrettanto vero che l'articolo 2, permette alle parti di recedere dallo stesso al termine della parte formativa, senza bisogno di addurre specifiche motivazioni. L'enunciazione del principio di cui all'art. 1 non basta, quindi, ad equiparare il contratto di apprendistato ad un normale contratto di assunzione a tempo indeterminato, al meno ai fini perseguiti dall'Accordo.

*d) Quadro normativo*

Il D.lgs. n. 24/2012, che ha recepito la Direttiva comunitaria in materia di lavoro tramite agenzia, entrato in vigore il 6 aprile, non contiene alcuna disposizione in tema di apprendistato<sup>7</sup> e non consente pertanto di prendere una posizione diversa sul punto, rispetto a quella contenuta nel Testo Unico.

Si devono poi aggiungere le previsioni contenute in materia nel DDL n. 3249/2012.

L'art. 5 del DDL, nel testo presentato dal Governo, prevedeva esplicitamente la possibilità di assumere apprendisti, sia nell'ambito della somministrazione a tempo indeterminato, che nell'ambito della somministrazione a termine, richiamandosi all'art. 20 comma 3 e comma 4.

Nella versione emendata dell'art. 5, proposta dalla Commissione, viene richiamato il solo art. 20 senza riferimenti ai commi 3 e 4 e si prevede espressamente che *“è in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'articolo 20 comma 4 del D.Lgs n. 276/2003”*. La disposizione ha trovato conferma anche nella versione approvata dal Senato.

Se così rimarranno le cose, anche dopo il passaggio alla Camera, occorrerà ammettere senza incertezze che l'apprendistato in somministrazione è configurabile solo nell'ambito di una somministrazione a tempo indeterminato.

L'accordo del 5 aprile rimarrà quindi almeno in parte inoperativo e, forse, dovrà essere rivisto.

## **Questioni aperte**

### **Sulla somministrazione a tempo indeterminato**

- Si è detto, al momento, l'apprendistato *“indiretto”* pare configurabile solo nell'ambito di una somministrazione a tempo indeterminato e lo sarà a maggior ragione nel caso in cui il testo della Riforma così come emendato dalla Commissione rimanga invariato. Tuttavia, nemmeno la gestione dell'apprendistato in *Staff Leasing* è scevra da dubbi. Ci si chiede, infatti, se l'apprendistato costituisca un'ipotesi ulteriore di ammissibilità dello *Staff-Leasing* e sia quindi possibile in generale, anche al di fuori dei casi di cui all'art. 20 comma 3, o, se invece, debba necessariamente insistere sulle ipotesi già individuate dall'art. 20 comma 3.

---

<sup>6</sup>Si rinvia a M. Tiraboschi, *Apprendistato in somministrazione: un accordo che non convince, un progetto di riforma lacunoso*, in *Bollettino Adapt*, 23 aprile 2012, in [www.bollettinoadapt.it](http://www.bollettinoadapt.it).

<sup>7</sup>Nonostante le richieste in questo senso avanzate da Assolavoro in sede di audizione al Senato:

[http://www.senato.it/documenti/repository/commissioni/comm11/documenti\\_acquisiti/AG428%20AssolavoroMemoria.pdf](http://www.senato.it/documenti/repository/commissioni/comm11/documenti_acquisiti/AG428%20AssolavoroMemoria.pdf)

L'intervento chiarificatore della Riforma è ancora in tempo per risolvere i problemi interpretativi lasciati aperti dal D.lgs. n. 24/2012, ampliando opportunamente le ipotesi di cui all'art. 20 comma 3.

- Si è discusso un emendamento presentato dai Relatori Treu e Castro volto a rendere possibile l'assunzione di apprendisti anche al di là delle ipotesi tassativamente previste dall'art. 20 comma 3. L'emendamento nella versione del DDL approvata al Senato è stato all'ultimo minuto cancellato, come si nota chiaramente dall'interlineatura a penna che lo copre<sup>8</sup>.

In particolare l'emendamento citato prevedeva l'introduzione di una lettera ulteriore all'articolo 20 comma 3 del D.lgs n. 276/2003, allargando l'alveo delle ipotesi di ammissibilità dello *Staff Leasing* che pertanto avrebbe potuto essere utilizzato *“in tutti i settori produttivi privati, in caso di utilizzo di uno o più lavoratori assunti dal somministratore con contratto di apprendistato, secondo la disciplina di cui al decreto legislativo n. 167 del 2011”*.

L'emendamento, quanto mai opportuno, si poneva in linea di continuità rispetto alla Direttiva n. 104/2008, in materia di Lavoro tramite Agenzia, il cui articolo 4 prevede che *“i divieti o le restrizioni imposti quanto al ricorso al lavoro tramite agenzie di lavoro interinale sono giustificati soltanto da ragioni d'interesse generale che investono in particolare la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale, le prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro o la necessità di garantire il buon funzionamento del mercato del lavoro e la prevenzione di abusi”*. Peraltro, la Direttiva, con l'evidente intento di incoraggiare queste commistioni contrattuali, prevede anche che possano essere introdotte deroghe rispetto *“alle norme applicabili dall'impresa utilizzatrice”* quando un lavoratore sia assunto da un Agenzia per il Lavoro con un contratto di lavoro a tempo indeterminato, o, quando siano previsti specifici percorsi formativi (elementi questi entrambi presenti nel nostro apprendistato in somministrazione).

- Se è evidente il contenuto positivo dell'emendamento presentato, non si può non dar conto del fatto che lo stesso recava in sé un elemento abbastanza sorprendente. Prevedeva, infatti, che nelle ipotesi di *Staff Leasing* insistenti su un contratto di apprendistato *“la durata massima del contratto di somministrazione coincide con la durata del contratto di apprendistato prevista, per il tipo di mansione, dal contratto collettivo applicato dall'utilizzatore”*<sup>9</sup>.

Che dire? Sembra proprio che quello che si era fatto uscire dalla porta si sia tentato di far rientrare dalla finestra. E' evidente che porre un tetto di durata massima ad una somministrazione a tempo indeterminato è a dir poco contraddittorio. Lo *Staff Leasing* si configura quando all'assunzione a tempo indeterminato si associa una somministrazione a tempo indeterminato, che è tale in quanto ha una durata per l'appunto *“indeterminata”*. Secondo i principi generali, il contratto a tempo indeterminato, se può legittimamente avere una durata minima, non può però avere una durata massima, a meno di non volerlo snaturare trasformandolo in un contratto, a tutti gli effetti, a tempo determinato. Se si è detto che l'apprendistato è ammissibile solo nell'ambito di una somministrazione a tempo indeterminato, e quindi, non passibile di durata massima, consentirlo nell'ambito di una somministrazione di durata massima prevista diventa paradossale e non consentito per tutte le motivazioni che si sono sopra espone e a cui integralmente ci si richiama.

- Che ne sarà dell'emendamento? Rimarrà confinato nell'oblio?

---

<sup>8</sup> <http://www.senato.it/leg/16/BGT/Testi/Allegati/00000070.pdf>

<sup>9</sup> Proposta di modifica n. 5.101 al DDL n. 3249, 5.101, I Relatori - emendamento ritirato - *“al comma 1, dopo la lettera c), inserire la seguente: «c-bis) al comma 3, dell'articolo 20, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, dopo la lettera i-bis) inserire la seguente: “i-ter) in tutti i settori produttivi privati, in caso di utilizzo di uno o più lavoratori assunti dal somministratore con contratto di apprendistato, secondo la disciplina di cui al decreto legislativo n. 167 del 2011. In questo caso la durata massima del contratto di somministrazione coincide con la durata del contratto di apprendistato prevista, per il tipo di mansione, dal contratto collettivo applicato dall'utilizzatore”*, reperibile all'indirizzo:

<http://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/frame.jsp?tipodoc=Emendc&leg=16&id=662230&idoggetto=688910>

Vedremo cosa succederà alla Camera.

### **Sulla somministrazione a tempo determinato**

- Qualora la Riforma dovesse ritornare nuovamente sui suoi passi, estendendo la configurabilità dell'apprendistato anche nell'ambito della somministrazione a termine (cfr. art. 5 nel testo presentato dal Governo) potrebbero porsi ulteriori questioni relative alla gestione del rapporto, che non paiono di facile soluzione.

Penso a quella più immediata: i contratti di somministrazione a termine connessi ad un contratto di apprendistato dovranno contenere o no l'indicazione di una causale individuante specifiche ragioni, tecnico-produttive-organizzative ai sensi dell'art. 20 comma 4?

In assenza di ulteriori precisazioni, pare di sì.

Il recente D.lgs. n. 24/2012, non prevede in questo caso esenzioni dall'obbligo di motivazione, né recepisce appieno le indicazioni della Direttiva, laddove questa esorta gli Stati Membri a non introdurre limiti o restrizioni al ricorso al lavoro in somministrazione non giustificate da ragioni di interesse generale.

Potrebbe provvedervi, è vero, la Contrattazione Collettiva abilitata dallo stesso D.lgs. a introdurre ipotesi ulteriori di "acausalità", ma negli accordi ratificati in questi giorni pare nessuno ci abbia pensato. Se allora una causale dovrà sussistere, quale potrà davvero dirsi capace di reggere ad un'analisi di compatibilità tra esigenze tecnico-produttive-organizzative (somministrazione a termine) ed esigenze formative (apprendistato)?

Forse tutte, forse nessuna. Il grado di incertezza è evidentemente elevato.

Al di là degli aspetti formali, la questione più rilevante, riguarda la stessa ragione d'essere del contratto di apprendistato, che rischia di essere sacrificata sull'altare di ben altri interessi. L'essenza dell'apprendistato è la formazione. Anche chi, impropriamente parla di "causa mista" del contratto di apprendistato, non esita a riconoscere la prevalenza del momento formativo su quello lavorativo. Ora, è evidente che un'esigenza tecnico-produttiva-organizzativa, collegata per esempio all'ipotesi classica di "punte intense di attività", mal si combina con la necessità di dedicare tempi e impegno alla formazione dell'apprendista. Infatti, se l'attività produttiva dell'utilizzatore ha conosciuto un'intensificazione tale da rendere necessario il ricorso alla somministrazione, è evidente che la ragione motivante non consente, per tempi e per necessità, di dedicare alla formazione del ragazzo quell'attenzione particolare che il contratto richiede.

Se si ammette l'apprendistato nell'ambito di una somministrazione a termine, si deve anche allora coerentemente prevedere l'esonero dalla causale per tutti quei contratti di somministrazione a termine connessi all'utilizzazione di un apprendista. Si potrebbe prevedere quale limite al succedersi delle missioni, ad esempio, la coerenza allo specifico piano formativo, ponendo inoltre requisiti più stringenti in termini di formazione, tutto questo al fine di incentivare l'utilizzo dell'istituto quale strumento formativo e occupazionale.

### **3. Profili formativi**

L'Accordo del 5 aprile, prevede che l'Agenzia sia "responsabile del corretto adempimento degli obblighi formativi" e, quindi, in generale, della formazione dell'apprendista.

In particolare, si occupano della formazione degli apprendisti somministrati gli articoli 2, 3 e 4 dell'Accordo, che disciplinano rispettivamente: il Piano Formativo Individuale, i requisiti e le funzioni del tutor, o meglio dei tutor.

### 3.1. Piano formativo individuale

- L'art. 2 dell'Accordo dispone che il Piano Formativo Individuale (PFI) sia predisposto dall'Agenzia congiuntamente all'utilizzatore e al lavoratore. Si prevede un'opportuna cooperazione triangolare nella stesura del programma formativo.
- Per i contenuti formativi del piano occorrerà guardare al CCNL applicato dall'impresa utilizzatrice. Quanto alle tempistiche non c'è chiarezza.

L'art. 2 prevede che la predisposizione del PFI avvenga *“entro 30 giorni dall'inizio della missione”*, mentre l'art. 3 dispone che l'agenzia per il Lavoro lo definisca di comune intesa con il lavoratore e l'impresa utilizzatrice *“prima dell'avvio della missione”*. Il Testo Unico sul punto prevede che il piano formativo sia definito *“anche sulla base di moduli o formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli Enti Bilaterali, entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto”*. In linea teorica questo differimento avrebbe dovuto favorire la definizione di progetti formativi maggiormente *“mirati”* e specifici capaci di tener conto dell'effettiva preparazione e potenzialità dell'apprendista in modo da tagliare su misura il percorso formativo. In questo senso l'assistenza del tutor d'agenzia nella fase d'inserimento potrebbe rivelarsi nevralgica nella definizione e nella progettazione del quadro formativo in cui inserire l'apprendista. Ma una sovrapposizione normativa di tale tenore potrebbe ingenerare qualche perplessità applicativa. Probabilmente il differente tenore delle due disposizioni origina dal timore che nei 30 giorni non si riesca a pervenire alla definizione di un Piano Formativo concordato. Secondo alcuni, dal momento che il Piano Formativo è un elemento necessario del contratto di apprendistato ai sensi dell'art. 2 del T.U., non si potrebbe ritenere valida la stipula di un contratto di apprendistato monca di un proprio requisito essenziale. Si ritiene infatti che il consenso del lavoratore e la conoscenza delle effettive condizioni contrattuali creerebbero un *“asimmetria informativa”* tale da pregiudicare la legittimità stessa del contratto. A tale questione se ne lega un'altra: come configurare giuridicamente quel rapporto formalmente definito di *“apprendistato”* ma che per un periodo di 30 giorni manchi del suo elemento essenziale ossia la *“formazione”*?

Sarebbe forse il caso di passare sopra a raffinatezze ermeneutiche per lasciare spazio all'effettività, dando la possibilità alle Agenzie, agli utilizzatori e ai lavoratori di definire efficacemente il percorso formativo attraverso un bilanciamento consapevole di competenze – conoscenze – abilità possedute e di potenziale implementazione. La soluzione potrebbe essere quella di definire prima dell'invio in missione un piano formativo di massima da implementare nei 30 giorni successivi. Sarebbe stato opportuno che fosse l'accordo a prevedere espressamente questa possibilità.

- Altro aspetto che ha fatto discutere riguarda il c.d. *“parere di conformità sul piano formativo”*.

L'articolo 2, al proposito prevede che il Piano Formativo Individuale debba *“essere sottoposto al parere di conformità di Forma.Temp”*. Forma.Temp, il Fondo Bilaterale per la Formazione dei lavoratori somministrati, entro 10 giorni, secondo l'Accordo, dovrebbe esprimere una prima valutazione tecnica sul Piano Formativo per poi inviarlo ad una specifica Commissione all'uopo istituita che a sua volta dovrebbe esprimere il proprio parere entro i successivi 30 giorni.

L'art. 2 prevede che la Commissione verifichi:

- a) La congruità del rapporto numerico tra apprendisti e lavoratori qualificati
- b) L'ammissibilità del livello contrattuale d'inquadramento
- c) La coerenza del Piano Formativo con la qualifica proposta
- d)

#### **Si profilano due questioni:**

- ✓ Prima questione: qualora il contratto collettivo dell'utilizzatore ponga l'obbligo di far validare il PFI all'Ente Bilaterale di riferimento, occorrerà sottoporre il piano formativo dell'apprendista in somministrazione ad una doppia validazione?

L'accordo del 5 aprile prevede che la responsabilità formativa spetti all'Agenzia per il Lavoro nella sua qualità di datore di lavoro. Questa disposizione consente di rispondere anche al quesito sopra posto. Infatti, se il Piano Formativo, accede e integra il contratto di lavoro che lega l'Agenzia all'apprendista, è coerente ritenere che questo debba essere sottoposto all'Ente Bilaterale cui si riferisce il Contratto Collettivo dell'Agenzia che sottoscrive il contratto di lavoro, in qualità appunto di datrice. Peraltro, in termini contrattuali, non c'è un rapporto diretto tra utilizzatore e apprendista e per questo motivo il contratto collettivo applicato dal primo trova vigore solo in tanto in quanto richiamato dall'Accordo Collettivo della Agenzie o dalla Legge, che sul punto non prevedono alcun rinvio.

- ✓ Seconda questione: è legittimo sottoporre il piano formativo alla validazione degli Enti Bilaterali?

Gli accordi collettivi che hanno fino ad oggi recepito il T.U., contengono disposizioni analoghe a quelle contenute nell'Accordo in esame, che demandano ad apposite Commissioni costituite presso gli Enti Bilaterali di riferimento la verifica di conformità del Piano Formativo. La partecipazione degli Enti Bilaterali nel sistema "apprendistato" ha fatto molto discutere: ad oggi la questione costituisce oggetto di un Interpello proposto dall'ordine dei Consulenti del lavoro di Napoli, di un Parere espresso dall'Ordine Nazionale dei Consulenti e di una lettera dell'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro.

Si ritiene che l'obbligo di sottoporre il piano formativo individuale all'approvazione del competente Ente Bilaterale sia illegittimo, in quanto non espressamente previsto dal Testo Unico. Vengono citate a sostegno di questa posizione due precedenti Circolari del Ministero intervenute su una questione non del tutto analoga nel vigore della vecchia normativa. Il riferimento a tali Circolari non è però del tutto consono, poiché nel vecchio sistema mancava un "rinvio normativo" espresso della Legge Regionale a cui spettava la competenza in materia di "formazione" alla contrattazione collettiva e di conseguenza agli Enti Bilaterali.

Il contesto normativo di riferimento è oggi profondamente mutato.

Il Testo Unico dell'Apprendistato, individuati i principi generali di riferimento, rinvia *in toto* alla contrattazione collettiva la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante. Alla Regione spetta solo una competenza residuale ed eventuale in materia di formazione di base e trasversale. Ora, evidentemente, la Bilateralità è un'espressione dell'autonomia collettiva che, quindi, può legittimamente rinviare ad essa, costituendone il legittimo "veicolo". V'è di più. La stessa previsione di un differimento temporale per la predisposizione del Piano Formativo Individuale rispetto al momento di stipulazione del contratto, non prevista dal sistema precedente che invece imponeva la contestualità, sembra essere pensata proprio per consentire un processo di sviluppo per gradi del piano formativo che consenta sia la personalizzazione ma anche la validazione di un soggetto *ad hoc* previsto con funzioni anche consulenziali dalla contrattazione collettiva.

Esiste tuttavia un limite alla detta legittimità dell'intervento validatorio degli Enti Bilaterali: il principio di libertà sindacale negativa, garantito e tutelato nel nostro ordinamento da una specifica norma costituzionale.

Rileggendo la Circolare n. 30 del 2005 del Ministero del Lavoro, in effetti, si evince chiaramente che una norma di legge può legittimamente subordinare l'approvazione del contratto di apprendistato alla validazione dell'Ente, ma non può prevedere anche l'iscrizione obbligatoria all'Ente stesso.

Ricostruito il quadro di riferimento sulla base di questi principi, si potrà quindi ritenere valida e legittima la previsione che affida la verifica del piano formativo all'Ente Bilaterale, mentre, al contrario da questa previsione non potrà leggersi l'obbligo d'iscrizione all'Ente stesso.

La previsione di "validazione" dell'Ente Bilaterale viene comunque vissuto dalle imprese come un inutile appesantimento burocratico. Questa preoccupazione è comprensibile se si pensa all'apprendistato come ad un mero "canale occupazionale" a basso costo, ma non trova fondamento se allo stesso si guarda come ad uno strumento di inserimento capace di coniugare al suo interno formazione e *placement*. La validazione dell'Ente, diventa garanzia di qualità del percorso

formativo, in quanto impedisce che l'apprendistato venga utilizzato per fini diversi rispetto a quelli che gli sono propri. In questa prospettiva, il coinvolgimento degli Enti Bilaterali, dovrebbe costituire uno strumento per impedire l'utilizzo distorto dello strumento e al contempo di assistenza e consulenza nell'adeguata predisposizione e svolgimento del piano formativo.

La questione si sposta inevitabilmente sulla capacità degli Enti Bilaterali di costituire un filtro efficace e di porsi come sostegno valido ed adeguato alle Imprese nell'assolvimento del loro obbligo formativo in un'ottica di cooperazione. Lasciamo tempo al tempo.

Infine, un'ultima problematica merita di essere posta: se l'iscrizione non è obbligatoria e quindi deve ritenersi illegittima la richiesta di "quote", con quali risorse gli Enti faranno fronte alla funzione che sono chiamati ad espletare? Forse è questo il vero problema che influenzerà la soluzione di tutti gli altri.

### **3.2. Il sistema del doppio tutor e la formazione dell'apprendista**

L'articolo 3 dell'Accordo prevede che durante il periodo di apprendistato, il lavoratore somministrato dovrà rapportarsi con due tutor, uno nominato dall'Agenzia ed uno indicato dall'impresa utilizzatrice. Entrambi i tutor devono essere individuati prima dell'invio in missione. Il tutor nominato dall'azienda deve ricoprire una qualifica professionale non inferiore a quella individuata nel piano formativo individuale, possedere competenze adeguate ed un livello d'inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di formazione.

Per quanto riguarda il Tutor d'Agenzia l'Accordo prevede requisiti più stringenti volti a garantire la professionalità e la preparazione dei soggetti chiamati a ricoprire la funzione di tutor. I tutor d'agenzia dovranno iscriversi ad un apposito albo tenuto presso Forma.Temp.

Le funzioni principali del Tutor D'Agenzia (TDA) sono:

- Definizione del Piano Formativo
- Verifica dell'effettiva attuazione del piano formativo ed individuazione delle eventuali lacune
- Attestazione della formazione
- Attribuzione della qualifica al termine del periodo formativo

Viene così disegnato un insieme di funzioni a presidio della qualità e dell'effettività del percorso formativo. Un vero e proprio "tutoraggio", insomma, volto a facilitare l'inserimento dell'apprendista all'interno dell'impresa, architettato per seguirlo passo passo nel percorso di crescita formativa e professionale.

L'Accordo in materia di apprendistato professionalizzante in somministrazione ha il merito d'essere uno dei pochi a prevedere una disciplina completa e minuziosa della figura del Tutor e dei suoi compiti realizzando appieno la prospettiva delineata dal Testo Unico, che vede nell'apprendistato un'azione di sistema il cui obiettivo è l'inserimento qualificato e qualificante dei giovani nel mercato del lavoro.

## **4. Un apprendistato europeo**

L'apprendistato in somministrazione, così come disegnato e con i limiti di cui si è detto, costituisce un modello di occupazione e formazione in chiave europea. Un "apprendistato europeo" in linea con i principi contenuti nella Strategia Europa 2020 e uno strumento in più per fare dell'Europa un'economia intelligente, sostenibile e solidale, *"un luogo più attraente per investire nella ricerca e nell'innovazione promuovendo attività strutturate dalle aziende"*, quindi. Le potenzialità dell'apprendistato inserito nel sistema delle Agenzie per il lavoro sono evidenti anche alla luce di queste considerazioni.

Un apprendistato che guarda all'Europa, dunque.

Ma la prospettiva comparata può anche aprire nuovi scenari.

Penso all'esempio austriaco.

Appena il 4,2 % di senza lavoro e un tasso di disoccupazione giovanile all'8,3%, fanno dell'Austria un "modello da imitare". Vi hanno sede 303 multinazionali, più di quante se ne contano in tutta l'Europa dell'Est. Mille società (tra cui Siemens, FedEx, Hp) hanno scelto l'Austria come base per tutta l'Europa centro-orientale. Quale il segreto? Non un basso costo del lavoro, ma un'interazione che funziona tra tutti gli attori del sistema che rendono l'Austria uno tra i Paesi più innovativi del mondo e il primo nell'eurozona. Un sistema trova il suo fulcro nell'apprendistato .

L'esperienza austriaca può essere presa anche come punto di riferimento anche per le Agenzie per il Lavoro. Infatti, le Agenzie per il lavoro austriache (AMS), sono impegnate da anni nell'ambito della formazione esterna dei giovani apprendisti ed hanno maturato una notevole esperienza in materia di progettazione e consulenza e di ricollocazione.

Tra i ruoli delle agenzie del lavoro austriache (AMS), vi è per quanto interessa quello di promuovere la formazione e il collocamento dei giovani nel mercato del lavoro tramite l'apprendistato. L'AMS ha il compito cruciale di offrire consulenza e orientamento sulle scelte professionali ai giovani. Fra gli strumenti offerti sul portale dell'AMS vi sono la banca dati delle professioni (Beruflexikon) che illustra in dettaglio 1.500 profili professionali e le relative competenze, e il barometro delle qualificazioni (Qualifikationsbarometer), il quale include un *ranking* delle professioni più richieste e le necessarie qualificazioni oltre alle informazioni su come ottenerle.

Per quanto riguarda il collocamento, ricordiamo la borsa dell'apprendistato (Lehrstellenbörse), un portale gestito dalle AMS in collaborazione con la Camera dell'Economia, che offre la possibilità di inserire e ricercare posti di apprendistato. Sono presenti attualmente (Ottobre 2011) più di 4.000 posti.

Gli operatori delle AMS assistono i giovani attraverso il portale e attraverso colloqui personali nella ricerca di un posto di apprendistato, e si attivano in particolar modo quando un apprendista finisce il rapporto di apprendistato anticipatamente. E' inoltre compito delle AMS di collocare il giovane presso un nuovo posto di apprendistato in caso di recesso da parte dell'azienda, entro 3 mesi dalla cessazione.

Da qualche tempo si parla di una Direttiva comunitaria in materia di Apprendistato. Non sarebbe una cattiva idea quella di farci precursori di un modello occupazionale innovativo e strategico quale può essere l'apprendistato in somministrazione.

## 5. Prospettive

Secondo gli ultimi dati, degli oltre 450.000 lavoratori inviati in missione ogni anno dalle Agenzie, il 46% ha meno di 29 anni, percentuale questa destinata secondo le previsioni a crescere. Da recenti studi emerge poi che la gestione burocratica e la formazione siano gli ostacoli che hanno fino ad oggi impedito un utilizzo capillare ed efficiente dell'apprendistato: le aziende nel 15,4% dei casi dichiarano di aver rinunciato a ricorrere all'apprendistato "*perché non avrebbero saputo come formare adeguatamente gli apprendisti*". In più, solo il 36% delle imprese si sente in grado di garantire autonomamente la formazione, mentre il 59% ricorre almeno in parte a strutture esterne. Questi dati messi assieme evidenziano come l'apprendistato in somministrazione sia un'opportunità importante, per le imprese, per i giovani, per le Agenzie e più in generale per la creazione di quel mercato del lavoro "*dinamico e inclusivo*", di cui tanto si parla in questi giorni.

L'apporto delle Agenzie potrà essere strategico nel rilancio complessivo dell'istituto: le imprese potranno affidare alle Agenzie per il Lavoro il compito non solo di selezionare i giovani talenti su cui investire per la crescita e lo sviluppo della propria attività, ma anche di gestire e rendere efficace la formazione che questi dovranno svolgere, ricorrendo peraltro ai fondi interprofessionali. Non solo. L'apprendistato in somministrazione consentirebbe alle Agenzie di investire su percorsi

formativi professionali, anche di elevato livello, creando figure professionali “ricercate” e appetibili per le imprese, da gestire come asso vincente nelle politiche di *placement* interne, come già avviene in Giappone e negli Stati Uniti.

Con riferimento particolare ai profili professionali elevati, si segnala un’altra strada fino ad oggi erroneamente poco considerata, e che non viene, erroneamente, nemmeno considerata dall’Accordo del 5 aprile: l’apprendistato di formazione e ricerca. Uno strumento di politica formativa e occupazionale che potrebbe condurre, nella prospettiva di cui sopra, a risultati e sinergie di particolare valore e rilevanza, consentendo alle Agenzie di utilizzare le proprie potenzialità su tutti i livelli (selezione, mediazione, formazione) incrementando il proprio “prestigio” sociale anche in termini di visibilità.

Una prova non da poco, quella che le Agenzie si apprestano ad intraprendere, che potrà dirsi vinta solo se sapranno puntare sulla qualità dei percorsi formativi, utilizzando opportunamente lo strumento contrattuale. Per vincere questa sfida e per un consolidamento dell’apprendistato in somministrazione, le Agenzie dovranno più che mai vedere nella persona dell’apprendista inviato in missione un patrimonio da formare e su cui investire.

**Giulia Rosolen**

Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro  
Adapt-CQIA, Università degli Studi di Bergamo