



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA
DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI
"M.FANNO"

CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA

PROVA FINALE

APPRENDISTATO DOPO IL JOBS ACT : OCCUPAZIONE E
OCCUPABILITA' DEI GIOVANI

RELATORE:

CH.MO PROF. FUSARO ARIANNA

LAUREANDO/A: BAGRIY IRYNA

MATRICOLA N. 1089892

ANNO ACCADEMICO 2017 – 2018

INDICE :

INTRODUZIONE

1. DEFINIZIONE E BREVE EXCURSUS STORICO

2. DISCIPLINA GENERALE

2.1. Soggetti del rapporto

2.2. Il *tutor*

2.3. Requisiti formali

2.4. Durata e scioglimento del contratto

2.5. Inquadramento e retribuzione

2.6. I vantaggi

2.7. Le sanzioni

2.8. La formazione in apprendistato

3. LE TRE TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO

3.1. Apprendistato professionalizzante

3.2. Sistema duale

4. APPLICAZIONE DELL'APPRENDISTATO POST JOBS ACT

CONCLUSIONI

INTRODUZIONE

Il presente lavoro si pone l'obiettivo di analizzare la disciplina del contratto di apprendistato formulato con il decreto legislativo n.81 del 2015, all'interno dell'ampia riforma del diritto del lavoro in Italia, conosciuta come Jobs Act.

La volontà di effettuare tale analisi muove dalla constatazione dell'allarmante persistenza della disoccupazione giovanile nel nostro Paese e dall'esistenza di un enorme divario tra il sistema educativo e quello lavorativo. L'evidenza mostra come da una parte abbiamo migliaia di giovani che non riescono a trovare un impiego e dall'altra imprese che trovano difficoltà nel reperire personale qualificato. Questo problema abbraccia praticamente tutti i settori economici e riguarda sia giovani con un minimo livello di istruzione che giovani che hanno brillantemente concluso un impegnativo percorso di studi.

Lo studio del contratto di apprendistato è certamente un argomento di matrice giuridica ma è anche, e forse soprattutto, un'importante questione di natura macroeconomica. Infatti l'occupazione delle nuove generazioni è un argomento che preoccupa non solo i diretti interessati ma anche il mondo politico, economico ed educativo di ogni Paese. Ma la questione è ancora più delicata: non basta garantire un'occupazione alle nuove generazioni, la cosa ancora più importante e sicuramente di più difficile implementazione è garantire loro occupabilità. Con tale termine si intende la capacità di un soggetto di trovare un impiego, di essere brillante in quello che fa, di saper risolvere i problemi che quotidianamente si presentano, di sapersi adattare al cambiamento e di essere promotore di innovazione. Per poter esistere e svilupparsi, ogni impresa deve essere costantemente in grado di rispondere ai cambiamenti del proprio mercato di riferimento e per riuscire in questa sfida, ogni azienda ha bisogno di personale qualificato, in ogni punto della propria scala gerarchica. Ciò vale per le grandi multinazionali così come per le piccole botteghe.

Teoricamente il sistema educativo dovrebbe ogni anno "immettere" nel mercato giovani in grado di soddisfare la domanda di occupazione delle imprese, ma l'evidenza empirica ci mostra che molto spesso non è così. Purtroppo il divario tra il sistema educativo e quello lavorativo è ampio.

Il capo V del Titolo I del D.Lgs. 81/2015 si pone espressamente obiettivi quali l'aumento degli strumenti disponibili a contrastare la disoccupazione giovanile e la riduzione del distacco tra scuola e lavoro attraverso la promozione dei contratti di lavoro in apprendistato.

Nei capitoli che seguiranno verrà illustrata la normativa di riferimento di questa fattispecie contrattuale e poi si cercherà di capire se l'intento del legislatore abbia avuto successo.

1. DEFINIZIONE E BREVE EXCURSUS STORICO

L'apprendistato è un periodo di formazione che un giovane riceve, attraverso l'insegnamento "*on the job*", dal proprio "maestro" per poi essere inserito nel mondo del lavoro e consiste, propriamente in un periodo di apprendimento di durata variabile durante il quale il giovane ha l'opportunità di imparare un mestiere direttamente sul campo, affiancato e guidato da chi ha esperienza in merito.

Da secoli l'apprendistato è di grande importanza per la società; in effetti ne troviamo le prime manifestazioni già nel lontano Medioevo, durante il quale "l'abitudine di inviare fanciulli e adolescenti ad imparare un mestiere presso maestri estranei alla cerchia familiare era diffusissima. Il rapporto fra maestro e discepolo, infatti, «racchiudeva un contenuto simbolico di travaso del sapere che rappresentava un tassello fondamentale di trasmissione, tra le generazioni, dello *status* e della cultura del ceto artigiano». Il completamento del percorso di formazione, inoltre, era la condizione indispensabile per accedere all'esercizio dell'arte e al raggiungimento della qualifica di maestro... " (FRANCESCHI, 2012) . Questo processo di formazione presentava molte sfaccettature, ma con un fondamentale elemento in comune: tramandare le conoscenze, il "saper fare" e i trucchi del mestiere da una generazione a un'altra per non perdere il prezioso sapere accumulato con decenni di esperienza. "Un processo che le Corporazioni consideravano vitale per la loro riproduzione e che dunque si sforzavano di controllare" (FRANCESCHI, 2012.) . Nel corso dei secoli, il tema della formazione dei giovani e il loro accesso al mondo lavorativo ha mantenuto la sua grande importanza sia per il mondo politico ed economico che per il settore educativo del nostro Paese. Creare un ponte tra le conoscenze acquisite negli anni passati tra i banchi scolastici e le conoscenze che vengono richieste dal mercato del lavoro, aumentare l'efficienza dei giovani lavoratori, la produttività e la competitività delle imprese è tra gli obiettivi cui l'apprendistato è volto a contribuire.

Queste esigenze non erano ben presenti nella disciplina del tirocinio dettata dal codice civile e nemmeno nella l. 19 gennaio 1955, n. 25, che è stata la prima legge organica introdotta in seguito al dettato costituzionale presente all'art. 35 comma 2 ("La Repubblica cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori"). Negli anni successivi, alla suddetta legge sono state apportate diverse modifiche ed integrazioni e si sono succedute nuove normative al riguardo. Tra le più importanti citiamo:

- Legge n. 196 del 24/6/1997 - Art. 16, “Norme in materia di promozione dell'occupazione” (legge Treu) ;
- D.Lgs. n. 276 del 10/9/2003 art. da 47 a 53 recante: "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro di cui alla legge N. 30 del 14/02/2003" e s.m.i ;
- D.Lgs. n. 167 del 14/09/2011 ("Testo unico dell'apprendistato”).

La persistente e allarmante disoccupazione giovanile degli ultimi anni ha costretto i *policy maker* a rivedere ulteriormente la disciplina di questa tipologia di contratto, in ottica non solo di formazione ma anche di lotta alla disoccupazione giovanile . L’ultima disciplina in materia di apprendistato è contenuta nel Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (parte dell’ampia riforma del diritto del lavoro attuata attraverso diversi provvedimenti legislativi , “Jobs Act”) , in particolare negli articoli 41-47 .

2. DISCIPLINA GENERALE

L’apprendistato è oggi regolato dal capo V del D.Lgs 81/2015 . (“ Disciplina Organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni , a norma dell’art. 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014 n.183”) nonché dalle leggi regionali , dai contratti collettivi di settore e dagli accordi interconfederali (come stabilisce lo stesso D.Lgs 81/2015). Tale legge abroga espressamente, all’articolo 55, le precedenti norme sull’apprendistato , salvo quanto disposto dall’articolo 47 , comma 5 dello stesso decreto legislativo; infatti, ove la nuova disciplina non sia immediatamente operativa , trovano applicazione le regolazioni contrattuali vigenti. L’intento dichiarato dal legislatore è quello di ”perseguire obiettivi quali : l’aumento degli strumenti disponibili a contrastare la disoccupazione giovanile; la riduzione , attraverso l’apprendimento , del distacco tra scuola e lavoro ; il rafforzamento delle competenze tecnico-professionali e l’introduzione di una metodologia che favorisca il contrasto alla dispersione scolastica e formativa “ (CIRIOLI D., DE LELLIS C., ROSSI P., 2015, p. 41). Non si tratta di una riforma strutturale della fattispecie rispetto alla sua normativa precedente, ma di un tentativo di miglioramento e semplificazione per favorirne l’utilizzo da parte degli utenti. Il legislatore mantiene pressoché inalterata la suddivisione dell’apprendistato in tre tipologie e allarga la possibilità di assunzione in apprendistato professionalizzante anche ai lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione (cosiddetto apprendistato di riqualificazione, art.47, comma 4). Un forte elemento di novità è dato dal tentativo di rafforzamento dell’asse formazione-lavoro , attraverso la previsione di un sistema duale italiano.

Preso atto del debole ricorso all'apprendistato per la qualifica e il diploma e quello di alta formazione e ricerca, il legislatore rilancia l'apprendistato di primo e terzo livello, prevedendo che essi integrino organicamente, in un sistema duale, "formazione e lavoro", con riferimento a titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n.13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni " (art.41, comma 3, D.Lgs. 81/2015). Inoltre, con la nuova disciplina, il legislatore sottrae in maniera esplicita alla contrattazione collettiva alcuni aspetti riguardanti la normativa generale della fattispecie, regolamentandoli direttamente nell'articolo 42. Dunque, rispetto a quanto era stabilito dal D.Lgs. n.167/2011, le parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale non potranno agire su alcune materie che prima erano di loro competenza.

"L'articolo 42 del D.Lgs. n. 81/2015, contiene disposizioni in merito a: forma del contratto e piano formativo (comma 1); durata minima del rapporto (comma 2); disciplina applicabile in caso di licenziamento illegittimo (comma 3); recesso del rapporto di lavoro (comma 4). Il comma 5 chiarisce che la contrattazione collettiva nazionale è chiamata a regolare l'istituto: "salvo quanto disposto dai commi 1 a 4". " . (BURATTI U., ROSOLEN G., 2015). Quest'ultimo aspetto contribuisce a uniformare la disciplina vigente, rendendola di più chiara e agevole applicazione da parte degli operatori economici.

La struttura complessiva del decreto legislativo non è stata cambiata: agli articoli 41-47 il legislatore dispone una disciplina generale, applicabile a tutti e tre i tipi di contratto di apprendistato e una disciplina specifica per ognuno di essi.

L'articolo 41 recita: "L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani." Lo stesso articolo prevede tre tipologie in cui si articola il contratto di apprendistato:

- a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b) apprendistato professionalizzante;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

Brevemente, per completezza, va ricordato che secondo la dottrina prevalente l'apprendistato è un contratto a causa mista: allo scambio tra la prestazione lavorativa e la retribuzione si aggiunge l'ulteriore finalità formativa del lavoratore. A questa fattispecie si applicano le norme sul lavoro subordinato in quanto compatibili con la specialità dell'apprendistato. La

speciale “ disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale “ (art. 42 comma 5) , nel rispetto dei principi elencati nell’art. 42 comma 5, lett. a)-h) della suddetta legge . Da quanto appena detto si evince la peculiarità di questa forma contrattuale che racchiude al suo interno un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e un rapporto obbligatorio di formazione a tempo determinato. Detta peculiarità si riflette su gran parte della disciplina normativa della fattispecie, incidendo direttamente tanto sui requisiti formali e sostanziali del contratto quanto sul trattamento economico del lavoratore, fino a rilevare anche in punto di disciplina dell’estinzione del rapporto di lavoro.

2.1. Soggetti del rapporto

Questo tipo di contratto è rivolto principalmente ai giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni (a seconda del livello di apprendistato considerato) , ma può essere stipulato anche da beneficiari di trattamento di disoccupazione o mobilità di qualsiasi età, il cosiddetto apprendistato di ricollocazione. Nel primo caso si tratta di giovani che ancora frequentano un percorso di studi o di persone che l’hanno da poco completato e sono ora in cerca di un’occupazione. Nel secondo caso parliamo di persone che hanno perso la loro occupazione e che possono essere reinseriti nel mondo del lavoro attraverso un contratto di apprendistato , che permette loro di rimettersi in gioco. L’apprendistato abbraccia ogni settore di attività economica e può essere stipulato dal datore di lavoro sia del settore privato che quello pubblico .

L’apprendista può essere assunto anche da agenzie di somministrazione per poi essere impiegato in azienda in esecuzione del contratto di apprendistato a tempo indeterminato, “ purché le modalità di esecuzione del rapporto di lavoro consentano la realizzazione delle finalità di formazione “ (Circ. Min. Lav. e P.S. 22 febbraio 2005).

Esiste però un preciso limite numerico : il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate già presenti in azienda, per il datore di lavoro che ha alle proprie dipendenze più di dieci lavoratori; se il datore di lavoro occupa meno di dieci dipendenti , tale limite è ridotto a un rapporto di 1 a 1; se poi il datore di lavoro non dispone di maestranze specializzate tra i propri dipendenti , o che comunque ne abbia meno di tre , può assumere apprendisti in numero non superiore a tre (art. 42, comma 7). Inoltre , solo per i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze almeno cinquanta impiegati , il legislatore al comma 8 dell’articolo

42, prevede che l'azienda possa assumere nuovi apprendisti solo qualora, nei trentasei mesi precedenti, abbia proseguito il rapporto di lavoro a tempo indeterminato con almeno il 20 per cento degli apprendisti avuti alle proprie dipendenze. Restano esclusi dal computo di cui prima i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa.

Per quel che riguarda diritti e doveri delle due parti nei reciproci confronti, esse devono rispettare le obbligazioni tipiche di qualsiasi rapporto di lavoro subordinato (il dovere del lavoratore di diligenza, obbedienza e fedeltà, dovere del datore di lavoro di pagare la retribuzione, assolvere obblighi contributivi e rispettare la contrattazione collettiva, ecc.) e, in più, grava su di loro il dovere di rispettare gli obblighi finalizzati al corretto svolgimento del percorso formativo.

2.2. Il tutor

Un terzo soggetto, rilevante per questo particolare tipo di contratto di lavoro subordinato è il *tutor*. Questa figura risulta indispensabile, vista la definizione stessa del contratto nella cui causa troviamo la formazione. Infatti "la presenza di un tutore o referente aziendale" (art. 42, comma 5, lett. c) è espressamente prevista dal legislatore tra i principi inderogabili del contratto di apprendistato. Si tratta infatti di una figura centrale nell'apprendistato, perché il tutor aziendale è responsabile del percorso di formazione *on the job* e del raccordo tra formazione interna ed esterna all'impresa." (D'ARISTA F., 2013, *Il tutor aziendale per l'apprendistato: manuale per la formazione*. Roma: ISFOL, p 3).

Al *tutor* spetta il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di formazione e di trasmettergli le competenze necessarie per acquisire la qualifica professionale cui l'apprendistato è rivolto. Non si tratta di una sorta di ombra dell'apprendista, ma di una figura di riferimento alla quale il giovane lavoratore guarda per comprendere e mettere in pratica nel miglior modo possibile le informazioni utili alla sua formazione professionale. E' una figura in parte assimilabile all'artigiano del periodo delle Corporazioni medievali che accoglieva nella propria bottega un giovane al fine di insegnargli il mestiere. La legge stabilisce che il tutor debba avere formazione e competenze adeguate, secondo le previsioni della normativa regionale o, in assenza, della contrattazione collettiva.

Nel caso di contratto di apprendistato in somministrazione e del contratto di apprendistato di primo e terzo livello, i *tutor* sono due: uno è sempre il tutor aziendale (che può essere anche il datore di lavoro); l'altro è quello che, in base al tipo di apprendistato, viene assegnato dall'agenzia di somministrazione o dall'istituto formativo di provenienza del lavoratore.

2.3. Requisiti formali

Per quanto concerne i requisiti formali , il contratto deve essere stipulato in forma scritta *ad probationem* e deve contenere una sintesi del progetto formativo individuale, definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva (art.42 , comma 1) o predisposto dall'istituzione formativa (nel caso di apprendistato di primo e terzo livello) .

2.4. Durata e scioglimento del contratto

L'apprendistato è un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con un iniziale periodo di formazione obbligatoria e tempo determinato . La durata di tale periodo di formazione varia in base al tipo di apprendistato e al settore in cui viene applicato. Il legislatore , comunque, pone solo un limite massimo e minimo alla durata del periodo di formazione dell'apprendistato di primo e secondo livello, lasciando la regolamentazione specifica alle regioni, alle province autonome e ai contratti collettivi. La durata minima , comune a tutti e tre i tipi di apprendistato è fissata in sei mesi, con la sola eccezione delle attività stagionali . All'articolo 43 , comma 8 , infatti , il legislatore prevede che “per le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro , i contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato , per lo svolgimento di attività stagionale”. E prevede la possibilità di stipulare il contratto a termine anche in caso di apprendistato professionalizzante , per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali (art. 44, comma 5). Per il primo tipo di apprendistato , la durata del contratto è determinata in base alla qualifica o diploma da conseguire e non può , in ogni caso , essere superiore a tre anni o a quattro anni, nel caso di diploma professionale quadriennale (art.43, comma 2) . Per il contratto di apprendistato professionalizzante è prevista una durata massima di tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano . Per l'apprendistato di alta formazione e ricerca la disciplina della durata del periodo di apprendistato è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano (art.45, comma 4), in assenza di tale regolamentazione , l'attivazione dell'apprendistato di terzo livello è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università e altre istituzioni formative o di ricerca da cui proviene il lavoratore .

Nel caso dell'apprendistato professionalizzante, la durata del periodo di formazione varia anche in funzione delle conoscenze e qualifiche già in possesso del lavoratore al momento

della stipulazione del contratto; infatti il datore di lavoro potrebbe optare per una durata inferiore a quella regolarmente prevista , nel caso in cui si trovasse di fronte a un lavoratore che ha già qualche esperienza nel settore in cui sarà inserito. Ciò risponde bene al principio che sta alla base dell'apprendistato : il periodo di formazione interna ed esterna, oltre a fornire all'apprendista conoscenze di base e trasversali, serve a dotare il lavoratore delle conoscenze e abilità necessarie allo svolgimento di particolari mansioni che gli verranno assegnate una volta finito l'apprendistato.

All'art.42, comma 5, lett. g) è prevista la possibilità di prorogare il periodo di apprendistato in caso di malattia , infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni . Per l'apprendistato di primo e terzo tipo, sono altresì previste possibilità di proroghe per il consolidamento di ulteriori competenze tecnico professionali e specialistiche , ovvero nel caso in cui l'apprendista non abbia conseguito il titolo di qualifica , diploma o specializzazione professionale (art. 43, comma 4).

In quanto si tratta di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, a questo particolare rapporto di lavoro vengono applicate le stesse sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo nel corso del contratto a tempo indeterminato . In particolare, ai rapporti di lavoro in apprendistato avviati dopo il 7 marzo 2015 (data di entrata in vigore del cosiddetto Contratto a tutele crescenti) e ai contratti di apprendistato che, sebbene iniziati prima , dopo tale data proseguono il rapporto a tempo indeterminato dopo aver terminato il periodo di formazione , si applica il D.Lgs. n.23/2015 (Nuovo contratto a tutele crescenti). Vale comunque una regola generale di libero recesso al termine del periodo di formazione. Il legislatore ha previsto la possibilità per le parti di recedere *ad nutum* dal contratto ,al termine del periodo formativo, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile , con il preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione . In questo modo , il legislatore , in un certo senso , spezza in due parti il contratto di lavoro subordinato che sin da subito si costituisce a tempo indeterminato. Inoltre, nel contratto di apprendistato di primo livello, costituisce giustificato motivo di licenziamento anche il mancato raggiungimento degli obiettivi stabiliti dalla scuola di provenienza del lavoratore .

Se al termine del periodo di apprendistato nessuna delle parti recede dal contratto , il rapporto di lavoro prosegue come un normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

2.5. Inquadramento e retribuzione

In sostanza , la *ratio* della disciplina della retribuzione dell'apprendista rispecchia la duplice funzione di questo particolare contratto di lavoro subordinato : il datore di lavoro che assume

il giovane , oltre a svolgere i compiti propri di qualsiasi altro datore di lavoro , deve garantire al giovane la formazione necessaria al conseguimento della qualifica cui l'apprendistato è volto . Dall' altra parte il giovane , oltre ad ottenere un posto di lavoro , ha la possibilità di apprendere un mestiere direttamente sul campo e ottenere una via di accesso privilegiata per il mercato del lavoro. Questo rapporto si può schematizzare come segue :

in contropartita alla prestazione lavorativa, il prestatore d'opera riceve una retribuzione, in base a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva del settore di appartenenza e commisurata all'esperienza maturata;

in cambio della formazione che l'azienda impartisce all'apprendista, essa può godere di un cospicuo risparmio retributivo e contributivo .

L'articolo 42, comma 5, lett. b) del D.Lgs. n. 81/2015 rinvia alla contrattazione collettiva la possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello stabilito dalla contrattazione collettiva per lo svolgimento delle mansioni che richiedono la qualifica al cui conseguimento è orientato il periodo di formazione . In alternativa , si può stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio . Le due opzioni sono alternative e non cumulative e il datore di lavoro potrà derogare a quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale solo in *melius*. Dunque la retribuzione dell'apprendista dipende dalla tipologia del contratto di apprendistato, dalla qualifica e dal livello di inquadramento da conseguire .

Se si sceglie di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionale all'anzianità di servizio , allora si deve fare riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di livello pari a quello che l'apprendista deve raggiungere . In generale si parte dal 60 % fino ad arrivare progressivamente al 100% della retribuzione dei lavoratori qualificati . E', però, da sottolineare che, nel caso di apprendistato del sistema duale, la retribuzione è commisurata al percorso formativo e non agli anni di anzianità di servizio.

In alternativa l'apprendista può essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto alla qualifica da conseguire e quindi percepirà lo stipendio spettante al lavoratore così inquadrato . Pertanto non esiste una retribuzione minima per l'apprendista e la sua paga è sempre stabilita secondo il CCNL in riferimento al livello di inquadramento o sotto-inquadramento previsto .

Inoltre , al fine di bilanciare meglio l'onere della formazione posto in capo all'azienda , il legislatore ha previsto una significativa riduzione della remunerazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e quello di alta formazione e ricerca . Infatti l'art. 43, comma 7 prevede che le ore di formazione svolte nella istituzione formativa non vengono

retribuite dal datore di lavoro , mentre le ore di formazione a carico del datore di lavoro devono essere retribuite in misura del 10% della retribuzione normalmente spettante all'apprendista. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi . In ogni caso, la regolamentazione più dettagliata dell'istituto è rimessa in concreto alle Regioni e alle Province autonome, con intervento suppletivo del Ministero del lavoro in caso di inadempienza.

Sempre allo scopo di rispettare la causa di questo contratto , l'art.42, comma 5, lett. a) impone il divieto di retribuzione a cottimo dell'apprendista. Tale divieto è previsto quale principio inderogabile dagli accordi interconfederali ovvero dai contratti collettivi .

2.6. I vantaggi

Nonostante i diversi interventi legislativi degli ultimi decenni , il contratto di apprendistato ha avuto applicazione più strategica che per finalità formative. La tipologia di apprendistato che è stata applicata più diffusamente, seppur in modo insufficiente e altalenante nel corso degli anni, è quella professionalizzante mentre le due tipologie a valenza più strettamente formativa sono rimaste marginali, dimostrandosi una previsione normativa senza una adeguata applicazione pratica.

Nel tentativo di ovviare a questo problema, il legislatore del 2015 ha cercato di rendere il contratto di apprendistato più vantaggioso sia per il datore di lavoro che per il lavoratore attraverso una serie di previsioni normative favorevoli a entrambe le parti, integrando e in parte abrogando la normativa previgente con quella contenuta nel D.Lgs. 81/2015.

Per un giovane che incontra per la prima volta il mercato del lavoro trovare un'occupazione può rivelarsi una sfida ardua. Lo stesso vale anche per chi un lavoro l'ha già avuto ma si trova in stato di disoccupazione. Il contratto di apprendistato offre un'opportunità di inserimento o re-inserimento all'interno di un'azienda anche a chi ha poca o nulla esperienza in un determinato settore. Da un lato, attraverso il sistema duale, l'apprendistato avvicina il sistema di istruzione e formazione al mondo del lavoro, intrecciando le due esperienze in modo da facilitare il passaggio dal percorso scolastico a quello occupazionale e da colmare il gap esistente tra le due realtà. Inoltre, permette di conseguire un titolo di studio, completando la formazione sul posto di lavoro in alternanza al sistema scolastico. Dall'altro lato, l'apprendistato professionalizzante offre l'opportunità di una formazione direttamente sul campo a chi intende acquisire competenze tecnico-professionali certificate. In ogni caso, si tratta di un vero e proprio contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e come tale, oltre al diritto alla formazione, dà all'apprendista diritti comuni a tutti i lavoratori dipendenti:

- Diritto alla retribuzione;
- Diritto alla assicurazione contro le malattie professionali e gli infortuni sul lavoro;
- Diritto alla copertura assistenziale in caso di malattia e di maternità;
- Diritto alla assicurazione contro l'invalidità e la vecchiaia;
- Diritto all'assegno per il nucleo familiare;
- Diritto alla piena copertura previdenziale;
- Diritto agli ammortizzatori sociali non ordinari-Naspi- in caso di crisi dell'impresa.
- Diritto alle ferie retribuite.

Ancora, il legislatore dispone che l'apprendista può beneficiare delle tutele previste dalla normativa vigente contro il licenziamento illegittimo (resta la possibilità di licenziare l'apprendista, anche senza una specifica giustificazione, al termine del periodo di formazione, con il solo obbligo del preavviso e, per l'apprendistato di primo e terzo livello, costituisce giustificato motivo di licenziamento anche il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi). Infine, il legislatore prevede il riconoscimento, alla fine del percorso di formazione, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi e dei percorsi di istruzione degli adulti. Per cui, se alla fine del periodo di apprendistato, il datore di lavoro recede dal contratto, l'apprendista avrà comunque acquisito una qualificazione certificata e un'esperienza che gli permettono di arricchire il proprio curriculum e agevolano la ricerca di una nuova occupazione.

Molteplici sono i vantaggi anche per il datore di lavoro che assume giovani o disoccupati con il contratto di apprendistato. Innanzitutto, assumendo in apprendistato, le imprese hanno la possibilità di formare dei lavoratori qualificati in base alle proprie esigenze, impartendo loro una formazione mirata al soddisfacimento del proprio fabbisogno di manodopera. Le imprese che assumono con questo contratto, inoltre, hanno accesso a benefici economici, contributivi, normativi e fiscali.

I benefici economici consistono nel risparmio derivante dalla possibilità del sottoinquadramento del dipendente apprendista che comporta una paga mensile inferiore a quella corrisposta ai lavoratori qualificati. Inoltre, con il D.Lgs 81/2015 viene stabilito che, per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica superiore e per l'apprendistato di alta formazione e di ricerca, le ore di formazione interne all'impresa vengono retribuite in misura

del 10% della retribuzione che altrimenti riceve l'apprendista, mentre per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa di provenienza del giovane, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo.

A fronte di quanto detto, l'impresa si trova di fronte a un duplice vantaggio: la possibilità di formare un dipendente in ragione di proprie esigenze interne e la possibilità di avere un risparmio sulla retribuzione di questo dipendente durante tutto il periodo di formazione.

I benefici contributivi consistono nello sgravio contributivo di cui gode l'impresa. L'art.47 del D.Lgs 81/2015 dispone all'ultimo comma che "con successivo decreto, ai sensi dell'articolo 1, comma 4, lettera a) della legge 10 dicembre 2014, n. 183, sono definiti gli incentivi per i datori di lavoro che assumono con l'apprendistato".

Già dal 2007 per il contratto di apprendistato è stata prevista una contribuzione a carico del datore di lavoro pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali e una a carico del dipendente pari al 5,84%. In seguito è stato introdotto anche il versamento di un'aliquota in misura pari all'1,31% per la NASpI e un'aliquota dello 0,30% destinata alla formazione dei fondi interprofessionali, portando complessivamente all'11,61% il contributo a carico del datore di lavoro e lasciando invariato quello a carico dell'apprendista. Inoltre il Legislatore prevede che nel caso di imprese che occupano non più di 9 dipendenti, l'aliquota contributiva scende, solo per il primo e secondo anno di contratto, rispettivamente al 3,11% e 4,61%. (MASSAINI D., 2017). Questi benefici contributivi, fatta eccezione per i lavoratori beneficiari di indennità di disoccupazione assunti in apprendistato professionalizzante, sono mantenuti per un anno dalla data di prosecuzione del contratto di lavoro al termine del periodo di formazione.

A titolo sperimentale, con il D.Lgs 150/2015, per le assunzioni con il contratto di apprendistato del cosiddetto sistema duale, per il periodo 24 settembre 2015 - 31 dicembre 2016, sono stati previsti i seguenti benefici:

- il datore di lavoro non è tenuto a versare il contributo di licenziamento;
- l'aliquota contributiva del 10% di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, è ridotta al 5%;
- è riconosciuto lo sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro di finanziamento dell'ASpI di cui all'articolo 42, comma 6, lettera f), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e dello 0,30 per cento, previsto dall'articolo 25 della legge n. 845 del 1978.

Infine, con la legge di Bilancio 2018, il legislatore ha stabilito che “in casi di prosecuzione [...] di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età – 35 nel 2018 – “ si applica uno sgravio contributivo pari al 50% sulla quota a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL (con tetto massimo fissato a 3.000 €). Questo ulteriore beneficio per l’impresa viene applicato subito dopo quello previsto per il primo anno successivo all’apprendistato e cioè dal tredicesimo mese successivo alla “conversione” del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

I benefici normativi derivano dal fatto che sono state stabilite alcune regole eccezionali per questo contratto di lavoro in deroga a quelle generali.

Innanzitutto, secondo quanto viene stabilito all’articolo 47, comma 3 del D.Lgs 81/2015, i lavoratori assunti con un contratto di apprendistato sono esclusi dal computo numerico previsti da leggi e contratti collettivi ai fini dell’applicazione di particolari normative e istituti giuridici. Così, a titolo di esempio, gli apprendisti non rientrano nel computo dell’organico ai fini dell’applicazione della legge 68 del 1999 che stabilisce le norme per il diritto al lavoro dei disabili prevedendo delle quote di riserva obbligatorie stabilite in base al numero di lavoratori alle dipendenze di un’azienda.

Inoltre, nel caso di assunzione in apprendistato di un lavoratore disabile, la legge prevede che si possa derogare sia al limite posto sull’età dell’apprendista che alla durata del periodo di formazione.

Tra gli incentivi di natura normativa bisogna citare anche quanto stabilito all’articolo 44, in base al quale il contratto di apprendistato professionalizzante viene stipulato per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali. “Non si parla più quindi, di qualifica ma di qualificazione “ (MASSI E., 2018) . Questo vuol dire che possono essere assunti in apprendistato anche persone che possiedono già una certa esperienza in campo, che però non è sufficiente e quindi richiede un periodo di formazione. Nello specifico è consentito assumere con contratto di apprendistato un lavoratore che ha già svolto la medesima mansione fino a un massimo della metà del periodo complessivo di formazione. Ovviamente tale periodo dovrà essere definito in base alla esperienza di cui il lavoratore è già in possesso. Ad esempio, se il neo-assunto ha già svolta la mansione per la quale viene stipulato il contratto per un periodo di 15 mesi, egli può essere assunto in apprendistato con il periodo di formazione che potrà durare al massimo 21 mesi. In una risposta all’interpello, il Ministero del Lavoro ha infatti chiarito che non è di ostacolo una precedente esperienza

lavorativa, anche nella medesima mansione, a condizione che il lavoratore nell'apprendistato trovi delle competenze aggiuntive, ulteriori, che giustifichino un percorso formativo

Può essere considerato quale incentivo normativo anche la previsione secondo la quale, nel caso dei settori che svolgono attività stagionali, il contratto di apprendistato può essere stipulato anche a tempo determinato.

Un ultimo vantaggio normativo, introdotto con il Jobs Act, è dato dalla introduzione del cosiddetto apprendistato di riqualificazione professionale che permette di essere assunti con un contratto di apprendistato professionalizzante anche ai lavori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione. In tale caso non deve essere rispettato il limite di età posto dall'articolo 44.

Infine, il contratto di apprendistato gode anche di un incentivo di natura fiscale. Tale incentivo deriva dal fatto che si tratta di un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Infatti a partire dal 2015, per le imprese che incrementano il numero degli occupati con contratto di lavoro a tempo indeterminato, il costo del personale è escluso dalla base imponibile ai fini dell'IRAP. Tale deduzione è applicabile per 3 anni a partire dal periodo di imposta in cui avviene l'assunzione.

2.7. Le sanzioni

Gli organi di vigilanza (personale ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, dell'INPS, INAIL ecc) sono preposti alla verifica del corretto utilizzo del contratto di apprendistato da parte dei soggetti che lo stipulano. Questi organi sono tenuti a effettuare accertamenti in materia di lavoro e previdenza e adottare provvedimenti nel caso di violazioni delle norme in materia.

Nel caso in cui si riscontra che il datore di lavoro viene meno all'obbligo di formazione a suo carico provocando l'impossibilità della realizzazione delle finalità formative stabilite per il contratto di apprendistato, egli è tenuto a pagare la differenza, maggiorata del 100%, tra la contribuzione versata e quanto dovuto per il livello di inquadramento superiore che sarebbe stato raggiunto dall'apprendista al termine del periodo di formazione. Questa mancanza di formazione deve essere imputabile esclusivamente al datore di lavoro e non a chi presta la propria attività lavorativa. Così, se l'apprendista è costretto ad assentarsi dal lavoro per un certo periodo per cause a lui non imputabili (ad esempio assenza per malattia), è "onere dell'azienda di organizzare corsi, pur contemplati nel contratto di apprendistato, nei confronti di coloro che incolpevolmente non avevano potuto seguirli" (Cassazione, n.16571, 2018). Ed è anche onere dell'azienda rendere noto all'apprendista il calendario e le sedi dello

svolgimento dell'offerta formativa pubblica. In caso contrario, se è imputabile al lavoratore la mancata frequenza dei corsi di formazione, quest'ultimo è soggetto al licenziamento per giusta causa. In ogni caso, è compito del giudice verificare la gravità dell'inadempimento. Infatti, "la decadenza del datore di lavoro dalle agevolazioni contributive si realizza, per l'intera durata del contratto, laddove l'inadempimento all'obbligo della formazione esterna abbia un'obiettiva rilevanza" (Cassazione, n.8564, 2018).

Se per il contratto non viene rispettata la forma scritta ai fini della prova e non vi si allega il piano formativo in forma sintetica o se si verifica una violazione delle previsioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 42, comma 5, lettere a), b) e c) (divieto di retribuzione a cottimo; possibilità di sottoinquadramento fino a due livelli o percentualizzazione della retribuzione; presenza di un tutore o referente aziendale), il datore di lavoro dovrà corrispondere una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva tale sanzione diventa da 300 a 1500 euro.

Il legislatore stabilisce anche che i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti e intendono assumere un apprendista, devono aver proseguito il rapporto di lavoro a tempo indeterminato al termine del periodo di apprendistato di secondo livello, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, con almeno il 20% degli apprendisti avuti nel proprio organico. Nel caso in cui tale regola viene violata, il neo-assunto viene considerato quale ordinario lavoratore subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di instaurazione del rapporto.

Anche il lavoratore può denunciare un uso scorretto del contratto di apprendistato. Il soggetto assunto con questo contratto che ritiene di non aver ricevuto alcuna formazione e di aver, anzi, lavorato al pari di un qualsiasi altro lavoratore assunto con un contratto ordinario può rivolgersi all'ispettorato del lavoro e denunciare il fatto. In particolare, il lavoratore può ricorrere giudizialmente al fine di dichiarare la nullità del contratto di apprendistato in caso di una comprovata mancanza dell'assolvimento dell'obbligo formativo da parte del datore di lavoro; infatti, la formazione è un requisito essenziale perché un contratto di lavoro subordinato possa essere stipulato in apprendistato. La formazione, insieme allo svolgimento dell'attività lavorativa, è causa di questo negozio giuridico e se si dimostra la sua mancanza, il contratto deve essere trasformato *ab origine* in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Per il datore di lavoro, ciò comporta anche il pagamento della differenza tra la retribuzione già corrisposta all'apprendista e quanto gli sarebbe spettato sin dall'inizio se fosse stato assunto quale lavoratore ordinario. Grava sul datore di lavoro l'onere della prova contraria, ossia la dimostrazione di aver effettivamente adempiuto all'obbligo della formazione professionale oppure di non averlo fatto, ma per cause imputabili all'apprendista. Su questo argomento si è pronunciata la Corte di Cassazione con la sentenza n. 16571 del 22.06.2018 dopo che vi aveva ricorso una società nel tentativo di impugnare la sentenza della Corte di Appello di L'Aquila che aveva dichiarato la nullità del contratto di apprendistato stipulato tra la società e un suo dipendente, nonché, l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con decorrenza *ex tunc*. Il caso specifico riguardava la controversia sorta tra Poste Italiane S.p.a. e un suo dipendente, il quale aveva denunciato in primo grado l'uso in frode del contratto di apprendistato instaurato tra le due parti in causa. Il ricorrente, infatti, era stato assunto in apprendistato quale portalettere, tuttavia non ha mai ricevuto la formazione professionale prevista dal contratto ed è, invece, stato subito impiegato nello svolgimento delle mansioni tipiche di addetto al recapito. In questo specifico caso, è stato precisato che la trasformazione del contratto di apprendistato in un ordinario contratto a tempo indeterminato non è dovuta alla mancanza della necessità di formazione, in quanto anche la professione del portalettere delle poste esige un iniziale periodo di preparazione, ma è dovuta alla totale mancanza di tale formazione. Secondo quanto stabilito dalla Corte di Cassazione, l'obbligo del datore di lavoro di garantire un effettivo addestramento professionale al tirocinante è essenziale affinché il negozio non venga considerato stipulato in frode alla legge. “ Sicché il ruolo preminente che la formazione assume rispetto all'attività lavorativa esclude che possa ritenersi conforme a tale speciale figura contrattuale un rapporto avente ad oggetto lo svolgimento di attività assolutamente elementari o routinarie, non integrate da un effettivo apporto didattico e formativo di natura teorica e pratica” (Cassazione, n.16571, 2018). Date queste considerazioni , è stata dichiarata la nullità del contratto di apprendistato stipulato tra Poste Italiane S.p.a. e il lavoratore e la sua trasformazione in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con decorrenza dalla data della prima assunzione, con inquadramento del lavoratore come portalettere ordinario. Ne consegue che la società ha dovuto anche versare la differenza tra quanto già corrisposto al proprio dipendente e quanto gli sarebbe stato corrisposto se fosse stato inquadrato quale portalettere ordinario sin da subito. In generale, nel giudicare cause simili, resta ferma la necessità per il giudice di verificare la gravità dell'inadempimento dell'obbligo del datore di lavoro prima di procedere alla condanna della conversione del rapporto di lavoro.

2.8. La formazione in apprendistato

Come più volte sottolineato nel presente lavoro e come riscontrato nella giurisprudenza, il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro subordinato a causa mista, nel quale accanto alla causa di scambio tipica del contratto di lavoro subordinato troviamo la finalità formativa. La formazione rende questo negozio speciale rispetto ad altri “tipici” contratti di lavoro subordinato assumendo una posizione centrale. L’idea del legislatore, sin dalle prime regolamentazioni dell’apprendistato, è quella di permettere ai giovani di apprendere un mestiere attraverso la formazione sul campo, grazie a un mix di studio teorico ed esperienza pratica, nell’ambito di un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Questo obiettivo è raggiungibile solo attraverso una collaborazione attiva tra il mondo delle imprese e quelle dell’istruzione nel percorso di apprendimento e formazione dei giovani; collaborazione che necessita di una puntuale regolamentazione da parte del legislatore.

La formazione, dunque, è un elemento essenziale affinché si possa parlare di apprendistato. Senza la formazione tale contratto si ridurrebbe in un qualsiasi contratto di lavoro subordinato; infatti, dall’assenza – o dall’irregolarità – della formazione può derivare la riqualficazione del contratto in un rapporto di lavoro di cui all’art. 2094 c.c.-art. 1, d.lgs. 81/2015.. Per questo, chi intende assumere uno o più apprendisti deve, in primo luogo, essere consapevole dell’onere formativo che grava su di lui ed essere disposto a impartire all’apprendista l’insegnamento necessario al raggiungimento degli obiettivi previsti nel piano formativo individuale. Questo insegnamento non deve esaurirsi in un mero “addestramento” generale impartito all’inizio dell’attività lavorativa a qualsiasi neo assunto, ma deve trattarsi di un insegnamento specifico, mirato al conseguimento degli obiettivi formativi contrattualmente previsti e all’acquisizione delle competenze spendibili sul mercato del lavoro. La formazione impartita deve riguardare competenze specifiche del settore di riferimento e conoscenze generali e trasversali.

Del resto, l’apprendistato non deve mirare alla sola occupazione dei giovani assunti, ma deve soprattutto incrementare la loro occupabilità. Con tale termine ci si riferisce all’*attitudine delle persone di essere impiegate nel mercato del lavoro*, ossia la capacità di rendersi appetibili per le imprese in cerca di lavoratori qualificati e all’avanguardia, capacità di trovare un impiego e mantenerlo nel tempo. La funzione della formazione nell’apprendistato non deve esaurirsi nell’insegnare all’apprendista una particolare mansione utile a una particolare azienda, guadagnando una numero in più nelle classifiche sull’occupazione in Italia. Per stare al passo con i progressi del mercato, essere competitivi e portare la nostra economia a crescere bisogna formare lavoratori sempre più qualificati e in grado di guidare lo sviluppo

economico del paese grazie alle conoscenze acquisite dalle generazioni pregresse e a quelle che si accumulano durante l'addestramento pratico del periodo di formazione.

In apprendistato, queste competenze devono essere acquisite al termine del periodo di formazione che si svolge sia all'interno che all'esterno dell'impresa. Nel caso del sistema duale, le ore di formazione esterne all'impresa si svolgono nell'istituzione formativa di provenienza dello studente; alle ore di formazione esterna è posto un limite del 60% dell'orario ordinamentale nel caso dell'apprendistato di terzo livello, mentre per l'apprendistato di primo livello è previsto un limite del 60% dell'orario ordinamentale per il secondo anno e del 50% per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica. Nel caso dell'apprendistato professionalizzante, la formazione interna è integrata dalle ore di formazione esterne all'impresa organizzate dalle singole regioni, nei limiti delle risorse annualmente disponibili. Si tratta di ore di formazione finalizzate alla acquisizione di formazione di base e trasversale che si possono svolgere anche all'interno dell'impresa, qualora il datore di lavoro si dimostra in grado di provvedere a tale formazione.

L'offerta e l'organizzazione dei corsi di formazione di base e trasversali sono di competenza delle singole Regioni; questi, solitamente sono diretti a far conseguire conoscenze e *skills* in ambito: sicurezza sul lavoro, organizzazione e qualità aziendale, relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo, diritti e doveri del lavoratore e del datore di lavoro, contrattazione collettiva, competenze digitali e competenze linguistiche, spirito di iniziativa e imprenditorialità.

Le proposte formative regionali devono articolarsi in moduli di 40 ore ciascuno e sono strutturati tenendo presente il settore di riferimento.

Le ore di formazione di base e trasversale non devono superare un monte ore complessivo superiore a centoventi ore nel triennio. In ogni caso, per queste ore di formazione si tiene conto delle conoscenze e del titolo di studio già in possesso dell'apprendista; infatti il monte ore varia in base al titolo di studio che il lavoratore possiede:

- Chi possiede una laurea deve svolgere solo 40 ore di formazione di base e trasversale;
- I soggetti in possesso di una licenza superiore sono tenuti a svolgere 80 ore di formazione esterna;

· Apprendisti in possesso di una licenza media, licenza elementare o di nessun titolo di studio, sono tenuti a svolgere tutte e le 120 ore di formazione di base trasversale.

Tale previsione è coerente con il fine dell'offerta formativa pubblica: trasmettere ai lavoratori le conoscenze basilari di cui hanno bisogno per inserirsi nel mercato del lavoro, al di là del settore in cui verranno impiegati e della mansione che andranno a svolgere. Infatti i soggetti assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante di riqualificazione possono non dover svolgere le ore di formazione di base e trasversali se si dimostra che sono già in possesso delle conoscenze al cui conseguimento mirano tali ore di formazione. Secondo l'articolo 44, comma 3, D.Lgs. 81/2015, " la regione comunica al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, [...] le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste , avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili ".

Per quanto concerne la formazione interna all'impresa , questa si svolge sotto la responsabilità del datore di lavoro e deve essere tale da permettere il conseguimento degli obiettivi fissati nel Piano Formativo Individuale. A tal proposito è obbligatoria la presenza di un tutore o referente aziendale. Nell'individuare il tutor aziendale, il datore di lavoro deve verificare se ci sono indicazioni in merito ai suoi requisiti o competenze definiti dal contratto collettivo nazionale applicato. Questa figura è molto importante nell'ambito dell'apprendistato in quanto il suo compito è proprio quello di assistere l'apprendista durante tutto il periodo di addestramento sul campo, trasmettendogli tutte le informazioni necessarie per diventare poi un lavoratore qualificato.

La durata del periodo di formazione in apprendistato è fissata in un minimo di sei mesi (durata inferiore è possibile solo per lo svolgimento di attività stagionali) e un massimo di tre anni (o cinque anni per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano). Il periodo minimo di sei mesi risponde alla necessità di disporre di un tempo minimo necessario per trasmettere all'apprendista delle informazioni e conoscenze di cui ancora non dispone. Si ritiene infatti che un periodo inferiore non sarebbe sufficiente per dare concretezza alla parte formativa del contratto. Rispettando il limite minimo e massimo, la durata effettiva dell'addestramento viene stabilita tenendo presente il caso concreto.

Gli obiettivi formativi dell'apprendistato sono contenuti nel piano formativo individuale. Questo documento deve essere redatto contestualmente alla stipulazione del contratto di

lavoro e deve essere allegato in forma sintetica al contratto. E' il documento fondamentale in tema di formazione, in quanto stabilisce in concreto il percorso di apprendimento che verrà seguito e gli obiettivi da raggiungere. Per agevolare la stesura del Pfi, la legge consente il ricorso a moduli e formulari prestabiliti. In esso sono contenute le generalità delle parti contraenti, gli obiettivi del percorso di formazione e le modalità attraverso le quali tali obiettivi saranno raggiunti.

Al termine del periodo di formazione, è prevista la registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino. Tale registrazione spetta al datore di lavoro nel caso dell'apprendistato professionalizzante e all'istituzione formativa negli altri due casi.

Inoltre, all'articolo 46, D.Lgs. 81/2015, il legislatore prevede che “ allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche e qualificazioni professionali acquisite in apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali è istituito presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, il repertorio delle professioni predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro “. Questo repertorio costituisce il quadro generale di riferimento per la certificazione delle competenze acquisite.

Da quanto fin qui detto, si evince che per la formazione in apprendistato è prevista una disciplina generale, applicabile a tutte e tre tipologie di apprendistato, contenuta nel D.Lgs. 81/2015 e delle regole particolari da applicare a seconda che si tratti dell'apprendistato di secondo livello o di quello di primo e terzo livello. Nel primo caso, la disciplina specifica della formazione è demandata alle Regioni, nel rispetto delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano in data 20 febbraio 2014. Nel secondo caso, bisogna fare riferimento al decreto interministeriale 12 ottobre 2015, recante “definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'articolo 46, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81”. Questa diversificazione nella disciplina è dovuta alle diverse caratteristiche che contraddistinguono i tre tipi di apprendistato, rendendo agevole una distinzione in due macrocategorie: apprendistato professionalizzante e apprendistato nel sistema duale.

3. LE TRE TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO

3.1. Apprendistato professionalizzante

L'apprendistato professionalizzante, precedentemente denominato anche apprendistato di mestiere, è applicabile in tutti i settori di attività, pubblici o privati, e si rivolge soprattutto ai giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Soprattutto ma non solo; infatti l'apprendistato professionalizzante è applicabile anche ai fini della qualificazione o riqualificazione professionale nei confronti di soggetti beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione. Inoltre, i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226/2005, possono essere assunti in apprendistato già dal diciassettesimo anno di età.

Si tratta di un contratto che permette alle imprese di assumere soggetti senza una particolare esperienza o qualificazione e di formarli direttamente all'interno della propria attività produttiva. Ciò favorisce la formazione di professionalità specifiche di cui l'azienda ha bisogno e permette, in contropartita all'impegno nella erogazione della formazione adeguata all'apprendista, un risparmio economico cospicuo per l'impresa sui costi del personale. L'altra faccia della stessa medaglia mostra come tale fattispecie negoziale offre una grande opportunità di impiego a soggetti che non dispongono di particolari esperienze lavorative, ma che sono disposti a imparare un nuovo mestiere guidati da chi possiede esperienza in merito e ha capacità di trasmetterla. E', infatti, la forma contrattuale privilegiata in materia di contrasto alla disoccupazione giovanile e primo inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.

Il fine dell'apprendistato professionalizzante è quello di far conseguire al lavoratore una qualificazione professionale certificata ai fini contrattuali attraverso la formazione sul campo e l'acquisizione delle competenze tecnico professionali e specialistiche; ossia è finalizzato a far sviluppare al lavoratore una specifica professionalità così come declinata dal CCNL di riferimento. Si tratta di un vero e proprio contratto di lavoro subordinato di cui la formazione è una parte integrante e indispensabile.

Il periodo di formazione ha una durata minima di 6 mesi e una massima di 3 anni; a tali limiti sono previste due sole eccezioni:

- La durata minima può essere disattesa nel caso di aziende che svolgono la propria attività in cicli stagionali;

- La durata massima può arrivare fino a 5 anni nel caso del settore artigianale. In questo settore la durata massima, stabilita dalla contrattazione collettiva, varia in base alla qualifica da raggiungere.

L'apprendistato professionalizzante è disciplinato in maniera generale all'articolo 44 del D.Lgs. 81/2015 e poi, più nello specifico, da accordi interconfederali ovvero dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. E' lo stesso D.Lgs. 81/2015 a demandare ai contratti collettivi nazionali la disciplina di alcuni aspetti specifici del contratto, fermo restando il rispetto di alcuni principi inderogabili. Facendo seguito a tale delega, diversi CCNL di categoria hanno provveduto a dotarsi di regole specifiche, in base alla peculiarità del settore in cui operano, riguardanti tale contratto di lavoro. Le parti sociali hanno provveduto a stabilire, ad esempio, la durata necessaria del periodo di formazione, l'inquadramento e la retribuzione dell'apprendista, le formalità previste per l'assunzione e l'eventuale periodo iniziale di prova, la malattie e le ferie, gli standard professionali di riferimento da acquisire al termine del percorso di formazione. Inoltre, sono stati predisposti schemi del piano formativo individuale per agevolare la preparazione da parte degli attori economici. Per quanto concerne la formazione, questa è sotto la responsabilità esclusiva dell'azienda. Ciò significa che il datore di lavoro ha il compito di predisporre, vigilare e monitorare l'adempimento formativo, occupandosi direttamente della formazione di cui è incaricato e rispondendo alle proposte formative provenienti dalla Regione per la parte di formazione posta a carico di quest'ultima. Le competenze che l'apprendista deve acquisire attraverso la formazione all'interno dell'impresa sono strettamente legate alla qualifica professionale oggetto del contratto e vengono individuate dalla contrattazione collettiva.

Oltre all'addestramento diretto, da svolgersi all'interno dell'azienda, per l'apprendista sono previste anche delle ore di formazione di base e trasversale. Queste ore di formazione esterne sono a carico delle Regioni (almeno che l'azienda non scelga di svolgere internamente la formazione teorica, dimostrando di avere i requisiti per farlo) e riguardano argomenti di carattere generale necessari all'apprendista per un più consapevole ingresso nel mondo del lavoro. In tutte le Regioni che hanno adeguato la disciplina regionale a quella definita dal D.Lgs. n. 81/2015 l'offerta formativa pubblica viene affidata a strutture formative accreditate, individuate a seguito di procedure a evidenza pubblica, che organizzano la formazione prevalentemente attraverso cataloghi di moduli formativi che vengono sottoposti all'attenzione del datore di lavoro. Nei limiti delle risorse economiche annualmente disponibili, la Regione è tenuta a comunicare all'azienda, entro 45 giorni dalla comunicazione

dell'instaurazione del rapporto di lavoro, le sedi, le date e gli orari dello svolgimento dell'offerta formativa pubblica. La formazione pubblica viene erogata dalle Regioni nel rispetto delle *"Linee guida sull'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere"* adottate dalla Conferenza permanente Stato-Regioni in data 20 febbraio 2014. Questo documento, fondamentalmente, disciplina la durata, i contenuti e le modalità della erogazione della formazione di base e trasversale. Viene stabilito che *" il limite delle risorse pubbliche disponibili su ciascun territorio per la predisposizione dell'offerta formativa per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali corrisponde al 50% del totale della quota parte ripartita annualmente dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali"* (*Linee guida sull'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, art.1*). Le Regioni possono destinare autonomamente ulteriori risorse a tal fine. Ovviamente, nel caso in cui la Regione esaurisca tutte le risorse destinabili alla formazione pubblica di cui sopra, il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo della formazione di base e trasversale. Ciò evidenzia come, mentre la formazione professionalizzante è obbligatoria affinché il contratto si configuri come apprendistato, *"la formazione di base e trasversale, regolamentata dalle Regioni, dev'essere effettivamente disponibile e finanziata"* (CORBO A., COLOMBO M., 2018).

Le imprese che hanno più sedi operative, per quanto concerne il percorso formativo esterno, possono fare riferimento all'offerta della Regione o Provincia autonoma in cui hanno la sede legale. Inoltre tale formazione di base e trasversale può anche essere erogata *"a distanza"*, ovvero attraverso una piattaforma online.

Basta fare un giro veloce sulle piattaforme internet delle varie Regioni per farsi un'idea della offerta di formazione che predispongono. Ogni Regione ha provveduto a curare l'offerta della formazione di base e trasversale per quanto riguarda i temi da trattare, le modalità di svolgimento e il pubblico di riferimento, in base alle risorse finanziarie annualmente disponibili.

L'impresa che intende stipulare un contratto di apprendistato professionalizzante deve tenere presente quanto fin qui detto e seguire una serie di semplici indicazioni. Innanzitutto il contratto va stipulato in forma scritta e deve contenere informazioni riguardanti le generalità dell'azienda e del lavoratore. Inoltre deve essere stabilita la durata del periodo di formazione, l'orario di lavoro (l'apprendistato può essere stipulato anche part-time se ciò non pregiudica il conseguimento della qualificazione finale), il livello di inquadramento iniziale e quello finale dell'apprendista, la retribuzione e la qualificazione professionale da conseguire al termine del periodo formativo. Contestualmente viene redatto il Piano formativo individuale. Quest'ultimo è il documento chiave di questa tipologia contrattuale; in esso vanno inseriti le

generalità del datore di lavoro, dell'apprendista e del tutor o referente aziendale. Nel PFI vanno indicate il titolo di studio e le eventuali esperienze lavorative dell'apprendista, in base alle quali viene poi predisposto il programma di formazione da seguire nel corso dell'apprendistato e le modalità di erogazione di tale formazione. La parte riguardante il piano di formazione da seguire può subire delle modifiche in corso d'opera in base alle attitudini dell'apprendista e ai risultati di apprendimento che mostra durante la pratica. Non può però essere modificato l'inquadramento finale al quale l'apprendistato è finalizzato.

Va precisato che esiste la possibilità di una trasformazione anticipata del contratto di apprendistato: cioè, in base a quanto affermato dalla circolare n.27 del 10 novembre 2008 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è possibile che all'apprendista venga riconosciuta la qualificazione professionale anche prima del termine del periodo di formazione inizialmente stabilito nel contratto (CORBO A., COLOMBO M., 2018); questo può accadere qualora l'apprendista dimostri di aver consolidato le competenze necessarie alla qualificazione da conseguire prima del termine del periodo di formazione prestabilito.

Alla fine del periodo di formazione, il datore di lavoro è tenuto a provvedere alla registrazione della certificazione di qualificazione professionale conseguita dall'apprendista nel libretto formativo del cittadino (art.46, comma 2, D.Lgs. 81/2015).

Come accennato all'inizio di questo capitolo, l'apprendistato professionalizzante è rivolto anche ai lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione "ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale" (art. 47, comma 7, D.Lgs. 81/2015). La *ratio* sottostante a questa categoria di apprendistato è quella di permettere a chi ha perso il proprio posto di lavoro di trovarne uno nuovo apprendendo un mestiere diverso da quello svolto in precedenza. Per questa categoria di soggetti valgono regole di cui si è fin qui detto, con alcune eccezioni stabilite dal legislatore. Innanzitutto per questa tipologia di apprendistato non è previsto un limite di età. Inoltre, ai sensi dell'art. 47, comma 4 del D.Lgs. 81/2015, in deroga a quanto stabilito dallo stesso decreto all'art.42 comma 4, per questi lavoratori trovano applicazione le disposizioni in materia di licenziamento individuali; ciò significa che le parti possono recedere dal rapporto di lavoro prima del termine del periodo di formazione e in tal caso al recesso vengono applicate le regole vigenti in materie di licenziamenti individuali. Altre differenze rispetto all'apprendistato professionalizzante ordinario riguardano il regime contributivo vigente. A tal proposito in data 31 maggio 2017, l'INPS ha emanato un messaggio (il n.2243) al fine di fornire indicazioni omogenee riguardanti il regime contributivo proprio dell'istituto dell'assunzione in apprendistato senza limiti di età. In particolare si prevede che il periodo di durata delle agevolazioni contributive

per i soggetti beneficiari di indennità di mobilità è stabilito in 18 mesi; durante questo periodo del regime agevolato “*l’aliquota complessiva da versare, per i datori di lavoro che assumano in apprendistato professionalizzante percettori di indennità di mobilità, è pari al 15,84% (10% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell’apprendista)*”. (INPS, Messaggio n. 2243). Al termine del periodo agevolato, la contribuzione a carico dell’impresa è dovuta in misura piena, mentre quella a carico dell’apprendista resta del 5,84% per tutto il periodo dell’apprendistato. (sempre 18 mesi). Occorre, inoltre, ricordare che la legge n.92/2012 ha abrogato le nuove iscrizioni alle liste di mobilità e le assunzioni agevolate a decorrere dal 1 gennaio 2017. A tal proposito, l’INPS precisa che le agevolazioni di natura contributiva ed economica previste per le assunzioni in apprendistato di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità continuano a restare in vigore fintanto che saranno erogate le indennità di mobilità. Per quanto riguarda i percettori di trattamento di disoccupazione, l’INPS chiarisce che il periodo di durata delle agevolazioni copre tutto il periodo di apprendistato (36 o 60 mesi a seconda del settore di riferimento) ed è così ripartito:

- Per i datori di lavoro con più di nove dipendenti, l’aliquota complessiva da versare è pari al 17,45% (11,61% a carico dell’azienda e 5,84% a carico del lavoratore);
- Per i datori di lavoro che occupano meno di 9 dipendenti l’aliquota complessiva è pari al 8,95% per i primi 12 mesi di contratto, pari la 10,45% per i mesi dal 13° al 24° e pari al 17,45% dal 25° mese fino alla fine dell’apprendistato (di queste aliquote, il 5,84% è sempre a carico del dipendente, mentre la differenza è a carico del datore di lavoro).

Un’ultima differenza rispetto all’apprendistato professionalizzante ordinario consiste nel fatto che al termine del periodo di formazione non viene previsto l’ulteriore anno di agevolazioni contributive, in caso di prosecuzione del contratto.

3.2. Sistema duale

La riforma del mercato del lavoro attuata nel 2015, per quanto abbia apportato delle novità all’apprendistato di secondo livello, si concentra principalmente sulle modifiche dell’apprendistato di primo e terzo livello. Il legislatore del 2015 ha, infatti, introdotto rilevanti novità riguardanti l’apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e l’apprendistato di alta formazione e ricerca; queste due forme di apprendistato formano il cosiddetto sistema duale scuola-lavoro. Lo scopo di questa tipologia di contratto di lavoro è quello di perseguire contemporaneamente finalità formative e lavorative, facendo intersecare i

due campi e permettendo loro di arricchirsi a vicenda. Avvicinare scuola e lavoro, inoltre, favorisce l'occupabilità dei giovani e contrasta la dispersione scolastica.

La disciplina di riferimento per il sistema duale è racchiusa nel D.Lgs. 81/2015 e nel decreto interministeriale 12/10/2015, nonché negli accordi interconfederali e contratti collettivi di lavoro e nelle regolamentazioni regionali. Il decreto legislativo di cui sopra definisce le regole generali dell'apprendistato duale, mentre il decreto interministeriale si occupa della definizione degli standard formativi e dei criteri generali delle due tipologie di apprendistato. Spetta alle regioni, infine, la regolamentazione puntuale dell'apprendistato di primo e terzo livello; in assenza di tale regolamentazione, ai sensi del D.Lgs. 81/2015, l'attivazione dell'apprendistato di primo livello è rimessa ai decreti del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, mentre l'attivazione di quello del terzo livello è rimessa ad apposite convenzioni stipulate tra i datori di lavoro e le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca di provenienza dello studente.

L'apprendistato del sistema duale può essere applicato in tutti i settori di attività e si rivolge ai giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni, nel caso dell'apprendistato di primo livello, e ai giovani della fascia di età tra i 18 e i 29 anni per il terzo livello.

L'impresa che intende stipulare questo tipo di contratto di lavoro subordinato deve dimostrare di essere in possesso di determinate capacità tecniche, strutturali e formative. Inoltre l'impresa è tenuta a sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa di provenienza del lavoratore. Questo protocollo regola i rispettivi compiti e responsabilità durante la realizzazione del percorso formativo in apprendistato, definendo la durata e i contenuti di tale percorso. Il decreto interministeriale 12/10/2015 riporta in allegato uno schema di protocollo che si articola in 8 punti:

1. Oggetto del protocollo;
2. Tipologia e durata dei percorsi di formazione;
3. Tipologia e modalità di individuazione dei destinatari;
4. Piano formativo individuale;
5. Responsabilità dell'istituzione formativa e del datore di lavoro;
6. Valutazione e certificazione delle competenze;
7. Monitoraggio;
8. Decorrenza e durata.

La durata minima dell'apprendistato sia di primo che di terzo livello è di 3 mesi; la durata massima dell'apprendistato di primo livello è fissata in quattro anni e può essere prorogata fino a un anno, mentre la durata massima dell'apprendistato di alta formazione e ricerca viene stabilita in base al percorso di studi che l'apprendista sta conseguendo.

La formazione obbligatoria viene divisa tra quella interna all'impresa e quella da conseguire nell'istituzione formativa di provenienza, secondo la suddivisione percentuale di cui si è detto in un capitolo precedente del presente lavoro. Ad ogni modo, la formazione viene erogata nel rispetto del piano formativo individuale che viene redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro.

Per il sistema duale è prevista la presenza di due tutor: uno è quello aziendale, individuato dal datore di lavoro, e l'altro è quello formativo, predisposto dall'istituzione formativa di provenienza. Insieme, i due tutor devono garantire il successo formativo dell'apprendista e agevolare il raccordo tra il percorso interno e quello esterno all'impresa. Inoltre l'articolo 7, comma 5 del decreto interministeriale 12/10/2015 prevede che *“Il tutor formativo ed il tutor aziendale collaborano alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista di cui all'allegato 2, che costituisce parte integrante del presente decreto, e garantiscono l'attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite dall'apprendista al termine del periodo di apprendistato, anche in caso di risoluzione anticipata.”*

Nel dossier individuale dell'apprendista viene data evidenza anche della valutazione periodica effettuata dall'istituzione formativa (eventualmente con l'aiuto del datore di lavoro e/o del tutor aziendale, per la parte formativa interna all'impresa) ai fini della validazione delle competenze e dell'eventuale ammissione agli esami conclusivi dei percorsi di apprendistato.

Al termine del periodo di formazione, l'istituzione formativa o l'ente di ricerca di appartenenza dello studente deve registrare l'avvenuta certificazione delle competenze nel libretto formativo del cittadino. Tale validazione delle competenze è garantita anche in caso di abbandono o risoluzione anticipata del contratto, purché il giovane abbia svolto almeno tre mesi di lavoro.

Aldilà della disciplina normativa, un'attenzione particolare merita l'effettivo utilizzo del sistema duale. Pioniere del sistema duale in Italia è stata la società Enel Spa, che nell'anno scolastico 2014-2015 (ancora prima dell'entrata in vigore del Jobs Act) in 7 istituti tecnici del settore tecnologico ha stipulato circa 150 contratti di apprendistato con studenti del quarto anno. *“Il nostro modello di “apprendistato duale” ormai consolidato rappresenta un'esperienza di successo per i giovani che ne sono stati protagonisti, consolidando le loro*

competenze e capacità, per l'azienda che ha investito sul loro potenziale di innovazione e per il sistema educativo che si è arricchito di un'efficace sinergia fra impresa e scuola. Siamo orgogliosi di aver aperto questo "percorso di qualità" ad altre aziende, che speriamo diventino sempre più numerose"- afferma Filippo Contino, Head of Industrial Relations - Human Resources and Organization Italy, Enel (we4youth, 2018). Dopo questa prima esperienza, sono state avviati diversi altri progetti in sistema duale che hanno coinvolto studenti e docenti di diverse scuole del Paese con risultato molto soddisfacenti dal punto di vista formativo.

Un altro esempio ci viene dato dall'esperienza del Centro di Formazione Artigianelli di Fermo, nelle Marche, dove nel 2016 il corso triennale di operatore della calzatura è partito in versione duale in collaborazione con l'azienda Nero Giardini (ANON, 2017 *Imparare lavorando, i 10mila pionieri del nuovo apprendistato* [online]), comportando risultati ottimi sia per li studenti che per l'azienda e la scuola.

In Lombardia , spiega l'assessore all'Istruzione, Formazione e Lavoro, Valentina Aprea, *"già nel 2015 nella legge regionale n. 30 abbiamo inserito un vincolo per cui almeno il 5% degli allievi iscritti al terzo anno deve essere in apprendistato, con una penalizzazione economica per l'ente che non lo attua"*. In questa regione il sistema duale conta circa 2.500 giovani studenti assunti in apprendistato tra il 2016 e il 2017.

Gli esempi del sistema duale nelle varie regioni italiane non mancano e tutte le esperienze risultano ottenere esiti positivi. Il problema però sta nel fatto che i numeri delle attivazioni dei contratti sono ben lontani dal potere essere considerati soddisfacenti.

Nel settembre del 2016 è partita la sperimentazione del sistema duale in apprendistato voluta dal Jobs Act e approvata il 25 settembre 2015 in sede di Conferenza Stato-Regioni. Questo progetto ha coinvolto 300 centri di formazione e 60mila studenti. Secondo quanto riportato in articolo de "Il sole 24 ore" pubblicato l'11 luglio 2017 da Claudio Tucci, da gennaio 2016 ad aprile 2017, a seguito della sperimentazione dal Ministero del Lavoro, in Italia sono stati attivati 11.732 contratti di lavoro in apprendistato di primo e terzo livello e questi numeri sono distribuiti in maniera fortemente disomogenea tra le Regioni.

La promozione del sistema duale in Italia vede davanti a sé una strada in salita : gli operatori economici, il sistema scolastico, gli studenti e le loro famiglie ancora faticano a comprendere l'importanza di questo sistema. Ma ci sono buone speranze. Diverse regioni, intanto, stanno organizzando bandi per promuovere l'apprendistato di primo e terzo livello, coinvolgendo attivamente gli attori del sistema educativo e del mercato del lavoro. Inoltre, secondo quanto

riportato dal sito ufficiale di ANPAL (Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro), lo scorso 16 ottobre, a Bologna è stato effettuato un ulteriore importante passo: è stato avviato il primo percorso formativo rivolto ai tutor nell'ambito del sistema duale, con il coinvolgimento di 10 tutor didattici e 5 aziendali. Si tratta del progetto Qualit, nato dalla cooperazione italo-tedesca tra Bmbf, Go-Vet Bibb da una parte, Ministero dell'Istruzione e Università, Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e Anpal Servizi dall'altra. Con l'obiettivo di qualificare ruoli e funzioni dei tutor, è in progetto, dopo il capoluogo emiliano, il coinvolgimento di tutte le regioni italiane.

Tutto ciò è di fondamentale importanza nel moderno sistema economico. Utilizzando le parole di Diego Montrone, direttore d'orchestra, manager ed educatore, l'apprendistato di primo livello (ma io vi aggiungo anche quello di alta formazione e ricerca) “è la cerniera tra i temi che riguardano la formazione, i giovani, il lavoro, per questo funziona là dove gli enti di formazione sono accreditati anche a gestire le politiche del lavoro, immaginare che esistano ancora centri di formazione che non si sporcano le mani con il lavoro è fuori dal tempo”.

4. APPLICAZIONE DELL'APPRENDISTATO POST JOBS ACT

Il D.Lgs. oggetto di questa tesi ha apportato notevoli cambiamenti al contratto di apprendistato e posto rimedio alle diverse criticità della precedente normativa. “L'asse portante di questa riforma è l'aver dato avvio alla via italiana al sistema duale mettendo in partenariato attivo le imprese con le istituzioni formative. Finalmente anche in Italia è possibile conseguire una qualifica, un diploma ed anche una laurea con un piano di studi dove circa la metà del percorso formativo viene svolto in impresa” (D'AGOSTINO S., VACCARO S., 2016).

Con l'entrata in vigore del D.Lgs. 81/2015 le Regioni italiane devono provvedere a recepire le disposizioni normative introdotte e dotarsi di proprie regolamentazioni al riguardo, nei limiti dei poteri-doveri loro conferiti.

I dati più recenti disponibili circa l'andamento dell'apprendistato in Italia riguardano il triennio 2014-2016 e sono stati pubblicati a febbraio 2018 a cura dell'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP), in collaborazione con l'INPS.

Il XVII Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato presentato da INAPP mostra come gli apprendisti assunti in Italia nel 2016 sono stati 381.526, di cui il 96,5% ha riguardato l'apprendistato professionalizzante, il 3,2% l'apprendistato di primo livello e solo il restante

0,3% ha toccato l'apprendistato di terzo livello. Lo stesso rapporto mostra come nel 2016 l'attivazione dei contratti di apprendistato ha registrato un aumento del 32% rispetto all'anno precedente e una diminuzione della cessazione dei rapporti del 10,6%. Mentre la trasformazione del rapporto di lavoro in tempo indeterminato ha riguardato il 4,8% dei contratti in meno.

Un dato importante che si legge nel XVII rapporto sull'apprendistato riguarda l'evidenza di un andamento fortemente altalenante delle assunzioni in apprendistato. Andamento che può essere spiegato dai due interventi normativi del 2014 e 2015 che hanno introdotto agevolazioni significative per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato. La legge n.190/2014, infatti, ha stabilito un esonero triennale totale dei contributi dovuti in caso di assunzioni a tempo indeterminato nel corso del 2015; Questa particolare agevolazione contributiva ha reso meno appetibile, per il datore di lavoro, l'assunzione di lavoratori con contratto di apprendistato provocandone una diminuzione del 21,7%. Questa drastica riduzione del ricorso all'apprendistato a favore del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato si spiega facilmente con il fatto che, pur beneficiando di un analogo sistema di agevolazioni dal punto di vista contributivo, l'apprendistato comporta per il datore di lavoro una serie di obblighi riguardanti il percorso formativo del lavoratore. Nel corso del 2016, invece, ha visto la sua applicazione la legge n.208/2015, che riconosceva un esonero biennale del 40% dei contributi dovuti per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Questo secondo intervento ha avuto un effetto diverso sul ricorso all'apprendistato da parte degli operatori economici: all'attivazione o conversione dei contratti di lavoro a tempo indeterminato veniva così riconosciuto un esonero contributivo meno importante in termini economici rispetto a quanto stabilito per le assunzioni in apprendistato e ciò ha provocato un aumento del ricorso a tale tipologia contrattuale nel 2016 del 32% in più rispetto al 2015.

Un secondo dato rilevante esposto nel XVII monitoraggio sull'apprendistato riguarda la durata media dei rapporti di lavoro. Nella maggior parte dei casi il rapporto di lavoro in apprendistato si conclude a metà percorso. Nello specifico la durata media del rapporto è abbastanza variabile e sembra dipendere anche dall'età dell'apprendista e dal settore di riferimento. Ciò che preoccupa, guardando ai dati circa la durata di questo particolare rapporto di lavoro, è che in molti casi non si giunge al termine del periodo di formazione.

Un ultimo importante dato emerso dal documento presentato dall'INAPP riguarda l'andamento del sistema duale. Per gli anni 2015 e 2016 è stata lanciata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali una sperimentazione con lo scopo di promuovere l'attuazione

del sistema duale in Italia. Per realizzare il progetto sperimentale, il Ministero del Lavoro ha sottoscritto dei Protocolli d'intesa con le singole Regioni. Allo scopo di monitorare l'attuazione del progetto sperimentale nelle Regioni coinvolte, INAPP, su incarico del Ministero del Lavoro, esegue delle rilevazioni, che consentono di seguire l'avanzamento delle programmazioni regionali e di dare conto dei risultati raggiunti. In base a tali rilevazioni risulta che al 31 dicembre 2016 soltanto in 8 Regioni è stata attivata un'offerta formativa in apprendistato duale; in 7 di queste sono stati avviati anche i percorsi formativi che vedono la partecipazione di giovani assunti con contratto di apprendistato di primo livello (Piemonte, Lombardia, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Marche e Lazio), mentre per l'Emilia Romagna, che ha attivato un'offerta formativa a catalogo, non risultavano apprendisti in formazione. Inoltre, il documento riporta che il numero di apprendisti partecipanti alla sperimentazione a fine 2016, impiegati con contratto di apprendistato di primo livello risulta essere pari complessivamente a 1.419 , mentre quelli impiegati con il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca è pari a 600. Numeri piuttosto negativi rispetto a quanto ci si aspetta.

CONCLUSIONI

L'ipotesi avanzata in questo lavoro era la seguente: *l'apprendistato è uno strumento efficace nella lotta contro la disoccupazione giovanile e può essere in grado di promuovere la formazione dei giovani, nonché l'accorciamento della distanza che intercorre tra il sistema educativo e quello occupazionale* Questa ipotesi è stata valutata rispetto all'evoluzione dell'istituto, anche coordinando le modifiche di legge con gli incentivi di carattere economico predisposti negli anni dal legislatore, muovendo da un presupposto che si ritiene fondamentale: investire nella formazione dei giovani lavoratori è di vitale importanza per il sistema economico nel suo complesso.

Effettivamente, la regolamentazione teorica delle tre tipologie di apprendistato sembra promuovere un sistema di formazione dei giovani che favorisce l'ottenimento di un triplice risultato: da una parte permette agli apprendisti di accedere a un sistema di apprendimento pratico, direttamente all'interno di un'impresa, attraverso un vero e proprio contratto di lavoro con buone prospettive di crescita professionale; dall'altra parte, concede ai datori di lavoro l'opportunità di formare lavoratori di cui hanno effettivamente bisogno in base alla peculiarità della propria attività e di programmare il ricambio generazionale; in più promuove una fertile collaborazione tra il sistema scolastico e il mercato del lavoro. Sembra, in questo modo,

agilmente risolvibile il problema della disoccupazione giovanile e quello della difficoltà delle imprese di trovare lavoratori qualificati.

Eppure, questa affermazione non sembra così scontata e condivisibile: sfogliando le pagine dei quotidiani oggi, si riscontra che il problema della disoccupazione giovanile è tutt'altro che risolto, mentre le imprese ancora faticano a trovare diverse figure professionali. Pare difficile trovare un buon punto di incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Inoltre, non sembra che il modello di apprendistato in Italia goda di una applicazione adeguata.

Sorge il dubbio che troppo spesso si ricorra al contratto di lavoro in apprendistato per le agevolazioni economiche, contributive, fiscali e normative che comporta piuttosto che per lo scopo a cui è realmente finalizzato. Diversi datori di lavoro, purtroppo, sembrano assumere con il contratto di apprendistato senza adempiere adeguatamente all'obbligo formativo cui sono sottoposti. Quest'ultimo obbligo non dovrebbe esaurirsi nell'addestramento superficiale dell'apprendista al fine di renderlo utile all'impresa in un determinato momento di attività. Così facendo, si raggiunge (solo in parte) lo scopo della lotta alla disoccupazione e non ci si avvicina al vero obiettivo cui l'apprendistato dovrebbe tendere : promuovere l'occupabilità dei giovani.

Impegnarsi nella formazione dei lavoratori sicuramente richiede un certo dispendio di tempo e risorse, ma è un vero e proprio investimento nel futuro. Infatti tale investimento a lungo termine darebbe come risultati l'abbassamento della disoccupazione e l'innalzamento della concorrenzialità del sistema economico di questo Paese. Per raggiungere detto risultato, chi ricorre al contratto di apprendistato ha l'obbligo di capirne il vero valore e lo scopo cui è preposto. Scopo che non può essere raggiunto senza dare un adeguato peso alla componente formativa della fattispecie negoziale. Ci sono saperi e conoscenze che devono essere tramandati da una generazione a un'altra e nuovi *skills* che richiedono una assistenza affinché possano essere acquisiti dai giovani. Tutti gli operatori che entrano in contatto con la formazione professionale dei giovani dovrebbero tenere presente l'importanza del formare giovani pronti ad affrontare con successo il mercato del lavoro, in grado di adattarsi ai suoi mutamenti e capaci di essere portatori di innovazione e sana competitività.

BIBLIOGRAFIA:

ANON, 2017. *Imparare lavorando, i 10mila pionieri del nuovo apprendistato* [online]. Disponibile su : <<https://www.morningfuture.com/it/article/2017/08/03/imparare-lavorando-i-10mila-pionieri-del-nuovo-apprendistato/54/>>[Data di accesso 20/09/2018] .

BATTAGLI A., 2018. *L'apprendistato professionalizzante nel CCNL metalmeccanici*. [Online]. Disponibile su <<http://www.bollettinoadapt.it/lapprendistato-professionalizzante-nel-ccnl-metalmeccanici/>>[Data di accesso 19 settembre 2018].

BURATTI U., ROSOLEN G., 2015. *Apprendistato e recesso : una prima lettura del d.lgs.n. 81/2015*. [Online] . Disponibile su : < <http://www.bollettinoadapt.it/apprendistato-e-recesso-una-prima-lettura-del-d-lgs-n-812015/>>[Data di accesso : 20 agosto 2018].

Cassazione, sentenza n.16571, 2018.

Cassazione, sentenza n.8564, 2018

Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali , 22 febbraio 2005.

CIRIOLI D.,DE LELLIS C., ROSSI P., 2015. *Jobs Act. La nuova riforma del mercato del lavoro*. Cernusco S/N :Sprea S.p.A.

CORBO A. ,COLOMBO M., 2018. *Ragionamenti sul piano formativo individuale dell'apprendistato professionalizzante:il caso della trasformazione anticipata*. [Online]. Disponibile su: <<http://www.bollettinoadapt.it/ragionamenti-sul-piano-formativo-individuale-dellapprendistato-professionalizzante-il-caso-della-trasformazione-anticipata/>>. [Data di accesso 20/10/2018].

D'AGOSTINO S., VACCARO S. et al., a cura di, 2018. *Verso una ripresa dell'apprendistato. XVII Rapporto di monitoraggio. Febbraio 2018*.

D'ARISTA F., 2013, *Il tutor aziendale per l'apprendistato: manuale per la formazione*. Roma : ISFOL, p 3.

DGR nr. 2025 del 23 dicembre 2015, Allegato B.

Dlgs. 15 giugno 2015, n.81. Capo V , artt. 41-47.

Dlgs. 12 ottobre 2015, n.81 .

FUMAGALLI E., 2018. *Apprendistato: una formazione che non c'è*. [Online]. Disponibile su: < <https://www.miwelfare.it/news/apprendistato-una-formazione-che-non-c'è>> [Data di accesso: 20/08/2018].

GIORGI G., 2018. *Il contratto di apprendistato 2018*. [Online] . Disponibile su: <<https://www.fiscoetasse.com/approfondimenti/12986-il-contratto-di-apprendistato-2018.html>> [Data di accesso 20/08/2018] .

GI GROUP, *Faq apprendistato* [Online] . Disponibile su : <<https://www.gigroup.it/candidati/giovani/speciale-apprendistato/faq-apprendistato/>> [Data di accesso : 21/08/2018].

INPS, 31/05/2017. Messaggio n.2243 .

Linee guida per l'apprendistato professionalizzante adottato dalla Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, Repertorio atti n.32/CSR del 20 febbraio 2014.

LORI SANFILIPPO I., RIGON A. a cura di., 2014. *I giovani nel Medioevo. Ideali e pratiche di vita*. Atti del convegno di studio svoltosi in occasione della XXIV edizione del Premio internazionale Ascoli Piceno , 29 novembre – 1 dicembre 2012, Ascoli Piceno.

MASSAINI D. 2017, *Apprendistato : benefici contributivi (e non) fruibili nel 2017* . [Online]. Disponibile su : < <http://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/amministrazione-del-personale/quotidiano/2017/02/02/apprendistato-benefici-contributivi-e-non-fruibili-nel-2017>> [Data di accesso : 26 agosto 2018].

MASSI E. , Ipsoa ,2018. *Apprendistato professionalizzante : tanti gli incentivi per le aziende, come orientarsi ?* [Online] . Disponibile su : <<http://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/amministrazione-del-personale/quotidiano/2018/01/12/apprendistato-professionalizzante-tanti-gli-incentivi-per-le-aziende-come-orientarsi>> [Data di accesso: 23 agosto 2018].

QUERZE' R., 2018. La disoccupazione? Le imprese devono puntare di più sull'apprendistato. *Corriere della sera*. 24 giugno, 30.

REDAZIONE ALTALEX, 2017. *Jobs Act : l'apprendistato* . Articolo tratto dal volume tutto *Jobs Act, Ipsoa 2017, segnalazione del 21/03/2017*.

VALLEBONA A., 2015. *Breviario di diritto del lavoro* . ed 10. Torino : G. Giappichelli editore . pagg. 499-503.

WE4YOUTH, 2018. *We4youth e il mondo scuola-lavoro di Enel*. [Online] Disponibile su: <<https://corporate.enel.it/it/storie/a/2018/03/we4youth-e-il-modello-scuola-lavoro-di-enel>> [Data di accesso 21/10/2018].