

*Alma Mater Studiorum – Università di Bologna*

DOTTORATO DI RICERCA IN

**“ISTITUZIONE E MERCATI, DIRITTI E TUTELE”**

Ciclo **XXVIII**

**Settore Concorsuale di afferenza:** 12/B2

**Settore Scientifico disciplinare:** IUS/07

**IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO:  
CARATTERISTICHE ED ELEMENTI ESSENZIALI**

Presentata da: Nicola Bettoli

**Coordinatore Dottorato**

Chiar.mo Prof. Giulio Illuminati

**Relatore**

Chiar.mo Prof. Sandro Mainardi



## Indice

Introduzione.....	6
-------------------	---

### CAPITOLO 1

#### EVOLUZIONE STORICA DEL QUADRO NORMATIVO DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

1.1	La Corte costituzionale: il <i>deus ex machina</i> dello sviluppo dell'apprendistato .....	17
1.2	Le 3 tipologie di apprendistato del Testo Unico.....	18
1.2.1	L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale .....	19
1.2.2	L'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere .....	21
1.2.3	L'apprendistato di alta formazione e ricerca .....	23
1.3	La componente formativa: dal piano formativo fino al riconoscimento della qualifica, passando per la certificazione delle competenze .....	26
1.4	Il trattamento normativo, economico e previdenziale dell'apprendistato nel Testo Unico .....	28
1.5	Le limitazioni all'assunzione di apprendisti e la fase dell'estinzione o consolidamento del rapporto di lavoro.....	30
1.6	L'apprendistato dopo la "cura" Fornero.....	34
	(Segue) Note generali sulla situazione dell'apprendistato al momento della Riforma Fornero.....	36

### CAPITOLO 2

#### GLI SVILUPPI DELL'ISTITUTO ATTRAVERSO IL JOBS ACT

2.1	Ulteriori aspetti della riforma voluta dal Governo Renzi.....	44
-----	---	----

### CAPITOLO 3

#### LA RICONFERMATA VERSIONE TRIPARTITA DELL'APPRENDISTATO NEL 2015

3.1	I tipi di apprendistato.....	58
3.1.1	Apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale. ....	62
3.1.2	Apprendistato professionalizzante.....	63
3.1.3	Apprendistato di alta formazione e di ricerca .....	64

### CAPITOLO 4

#### RIFLESSIONI SULLA FATTISPECIE DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

4.1	La causa del contratto di apprendistato .....	68
4.2	Aspetti e rilievi circa la qualificazione dell'apprendista quale rapporto a tempo indeterminato.....	72
4.3	La facoltà del datore di recedere <i>ad nutum</i> .....	73
4.4	Gli incentivi per il rilancio dell'istituto.....	75
4.5	L'attuazione dell'apprendistato nel <i>Jobs Act</i> rispetto alle indicazioni europee.....	84

4.6	L'apprendistato nella Pubblica Amministrazione .....	85
4.7	L'apprendistato per l'accesso alle professioni ordinistiche .....	86
4.8	L'apprendistato e la Buona Scuola .....	89
4.9	Apprendistato in un'ottica comparatistica .....	91
4.10	L'apprendistato contro quel fenomeno chiamato NEET .....	93

## **CAPITOLO 5**

### **GLI ALTRI CONTRATTI PER L'ACCESSO DEI GIOVANI AL MERCATO DEL LAVORO**

5.1	Contratto a tutele crescenti .....	95
5.2	<i>Jobs Act</i> e il riordino dei contratti di lavoro.....	103
5.2.1	Il contratto di lavoro a tempo determinato .....	106
5.2.2	Le nuove collaborazioni .....	111
5.2.3	Somministrazione di lavoro.....	117
5.2.4	Altri contratti .....	122

## **CAPITOLO 6**

### **AMMORTIZZATORI E MISURE A SOSTEGNO DEL REDDITO**

6.1	La NASpI e l'apprendistato .....	127
6.2	Il <i>welfare</i> nel <i>Jobs Act</i> .....	1299
6.3	Riordino della normativa in materia di servizi e politiche attive .....	1312

## **CAPITOLO 7**

### **APPUNTI SULLA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO E SULL'APPRENDISTATO**

7.1	<i>Prospettive</i> di politica del lavoro e riflessioni sul <i>Jobs Act</i> .....	141
7.2	Appunti sulla situazione socio-economica italiana ed europea .....	145
	Bibliografia.....	1568



## Introduzione

L'indebolimento delle prerogative dei giovani, avvenuto con particolare velocità negli ultimi due decenni, è un fattore preminente dello scarso dinamismo della società italiana. Va specificato che col termine prerogative non si intendono quelle legate al benessere dei giovani, elevato grazie e soprattutto ai patrimoni delle famiglie, ma bensì alla capacità di "contare" nella società, nelle sue varie articolazioni. Si sta dunque consumando un paradosso, poiché i giovani italiani, scarsi di numero in conseguenza della stagnazione della natalità su bassi livelli, vorrebbero vedere stimolata la loro valorizzazione, mentre invece accade l'esatto contrario. Il cammino verso l'età adulta si è fatto via via più lento, si finiscono gli studi più tardi, si entra dopo nel mercato del lavoro e si raggiunge l'indipendenza più in là nel tempo. Una sindrome del ritardo attanaglia le nuove generazioni, rarefacendo la loro presenza in funzioni e ruoli significativi, penalizzando fortemente la crescita del Paese<sup>1</sup>. Siamo perciò in presenza di un grave problema di accesso al tessuto produttivo da parte delle nuove generazioni, acuito dall'attuale crisi economica, che certo non si è fatta problemi ad accanirsi contro soggetti già deboli e poco difesi. Questo origina innanzitutto dal difetto di servizi di orientamento scolastico e professionale in Italia, mancando una metodologia d'indirizzo e un'adeguata formazione, cosicché, un'intera generazione entra nel mercato del lavoro con la testa già nel sacco<sup>2</sup>. Si assiste a un enorme e preoccupante *mismatching* tra offerta e domanda di lavoro, obbligando a un ripensamento riguardo ai meccanismi di ingresso nel mercato del lavoro per i giovani<sup>3</sup>.

In quest'accezione, secondo le linee tracciate dal Governo, anche attraverso il contratto di apprendistato si tenta di cambiare marcia in tema di occupabilità giovanile.

---

<sup>1</sup> CARLO DELL'ARINGA E TIZIANO TREU, *Giovani senza futuro?: proposte per una nuova politica*. Bologna : il Mulino, 2011

<sup>2</sup> MASSIMILIANO DI PIRRO, *La nuova disciplina dell' apprendistato : guida pratica dopo il Testo Unico (decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167) : modelli operativi e appendice normativa*. Piacenza : CELT, 2011

<sup>3</sup> PIETRO CHECCUCCI, MARIO CUSMAI E LUCA ROSETTI, *Paradigmi emergenti di apprendimento e costruzione della conoscenza / Isfol* . Roma: Isfol, 2012

Tutto ciò va a iscriversi nel dibattito tema che polarizza il dibattito dottrinale sui rapporti vertenti tra economia e diritto, tra i giovani e il precariato, certamente non nuovo e neppure limitato al caso del nostro paese. Sia a livello nazionale che comunitario, ci si interroga sul futuro occupazionale nonché previdenziale delle generazioni di giovani che si trovano ora ad affrontare, senza sicurezze, un dissesto economico mondiale<sup>4</sup>. Analizzando i dati degli ultimi venticinque anni, limitandoci all'indicatore più immediato, anche se non omnicomprensivo, del tasso di disoccupazione giovanile, risulta aumentato in modo preoccupante il numero di esclusi, per svariati motivi, dal mondo del lavoro. In tutto questo, il caso italiano presenta particolari peculiarità, piazzandosi in tema di *performances* occupazionali tra i peggiori paesi dell'area OCSE<sup>5</sup>. Nel dibattito attuale, richiede attenzione la difficile transizione dai percorsi educativi e formativi al mondo professionale del lavoro. Sull'onda di semplificazioni fuorvianti, tra flessibilità e precarietà, diritti e pretese, taluni osservatori sottovalutano che una delle maggiori anomalie del mercato del lavoro italiano è proprio il tardivo ingresso dei lavoratori. Non può sorprendere quindi che manchino ancora percorsi di ricerca utili a stabilire connessioni tra sistemi di educazione e formazione professionale. Esperienze di tirocinio e contratti di lavoro temporaneo o formativi si tramutano così in sinonimi di precariato ed esclusione sociale, in un mondo in cui rappresentano l'unica offerta lavorativa, diretta verso persone che si affacciano per la prima volta nel mondo delle imprese<sup>6</sup>.

Un impegno istituzionale risulta necessario di al fine di contrastare tale precarietà, controllando severamente i rapporti di lavoro che possono prestarsi ad abusi, per limitarne il più possibile la diffusione, agevolando la ricollocazione di quanti si siano trovati nella malaugurata situazione di non avere un impiego<sup>7</sup>.

---

<sup>4</sup> MATTHEW W. FINKIN, GUY MUNDLAK CHELTENHAM, *Comparative Labor Law* : Edward Elgar, 2015

<sup>5</sup> MICHELE TIRABOSCHI, *Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini* : commentario al decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, e all'articolo 11 del decreto Legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modifiche nella Legge 14 settembre 2011, n. 148.

<sup>6</sup> *Il nuovo apprendistato: guida alle novità* : decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167 : apprendistato per la qualifica professionale, professionalizzante o di mestiere, di alta formazione e di ricerca e per lavoratori in mobilità; Milanofiori Assago : Ipsa : Inditalia, 2011

<sup>7</sup> MASSIMILIANO DI PIRRO, *La nuova disciplina dell'apprendistato* : guida pratica dopo il Testo Unico

La precarizzazione della nostra società risulta un fenomeno assai complesso e difficile da contrastare, ancor di più nel contesto economico attuale. In questo scenario, proprio i giovani, precari per eccellenza, si vedono costretti ad affrontare continui e indesiderati cambiamenti di collocazione professionale, subendo una vera e propria alternanza continua tra periodo di occupazione e disoccupazione<sup>8</sup>. Tale “forzosa elasticità” nell’impiego, se è possibile usare questa terminologia, deriva altresì dall’impostazione aziendale che connota parte delle imprese italiane, con al centro del loro organigramma una serie di individui assunti e impiegati con contratti standard e sicuri, essenziali a definire l’ossatura del ciclo produttivo aziendale, ai cui margini ruotano soggetti assunti con rapporti volatili, che fungono da volano in casi di crescita e da zavorra facilmente eliminabile in periodi di crisi<sup>9</sup>. Da qui e quindi da lontano viene l’esigenza di riformare le politiche attive del lavoro per i giovani, ampliando lo spettro di azione del contratto di apprendistato, ma facendolo organicamente, in un’ottica di formazione e professionalizzazione, ed evitando che diventi/resti, uno strumento di sfruttamento di lavoro a basso costo<sup>10</sup>.

---

(decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167) : modelli operativi e appendice normativa. Piacenza : CELT, 2011

<sup>8</sup> LAURA MICHELINI, La competitività delle imprese nei settori in evoluzione : un modello integrato per individuare le determinanti del vantaggio competitivo. Milano : Angeli, 2011

<sup>9</sup> ORLANDO ROSELLI, Scritti per una scienza della formazione giuridica. Napoli : Edizioni scientifiche italiane, 2012

<sup>10</sup> DANILO PAPA, Il contratto di apprendistato : contributo alla ricostruzione giuridica della fattispecie. Milano : Giuffrè, 2010



## CAPITOLO 1

### EVOLUZIONE STORICA DEL QUADRO NORMATIVO DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

**Sommario:** 1.1 La Corte costituzionale: il deus ex machina dello sviluppo dell'apprendistato. - 1.2 Le 3 tipologie di apprendistato del Testo Unico. - 1.2.1 L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale. - 1.2.2 L'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere. - 1.2.3 L'apprendistato di alta formazione e ricerca. - 1.3 La componente formativa: dal piano formativo fino al riconoscimento della qualifica, passando per la certificazione delle competenze. - 1.4 Il trattamento normativo, economico e previdenziale dell'apprendistato nel Testo Unico. - 1.5 Le limitazioni all'assunzione di apprendisti e la fase dell'estinzione o consolidamento del rapporto di lavoro. - 1.6 L'apprendistato dopo la "cura" Fornero. - (Segue) Note generali sull'apprendistato dopo la Riforma Fornero.

#### Premessa

Prima di intraprendere il viaggio che ci porterà a un'analisi il più possibile completa dell'apprendistato dei giorni nostri, occorre ripercorrere e comprendere il diritto creato nel corso del tempo, partendo dal principio. Il contratto di apprendistato ha rappresentato il canale privilegiato di accesso dei giovani al mondo del lavoro, potendo essere considerato come lo strumento tradizionalmente utilizzato dal legislatore per connettere occupazione giovanile, formazione e lavoro. Attraversando la sua lunga vita, iniziamo dalla sua prima disciplina organica, risalente al settembre 1938 e all'avvento del Codice Civile del 1942. Qui la previsione dell'obbligo retributivo, accanto all'obbligo formativo, rivelava ancora una volta la volontà di considerare l'apprendistato come un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato, caratterizzato però, dall'ulteriore funzione di far acquisire al lavoratore una qualifica professionale mediante la formazione sul campo. L'entrata in vigore della Costituzione ha confermato e consacrato detta natura speciale del rapporto di apprendistato, riconoscendo all'articolo 35 Cost., la funzionalizzazione della formazione professionale all'istruzione e all'attività lavorativa<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> GIAMPIERO PROIA, MICHELE TIRABOSCHI, La riforma dei rapporti e delle controversie di lavoro : commentario alla Legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato lavoro) . Milano : Giuffrè, 2011

## Capitolo 1. Evoluzione del quadro normativo del contratto di apprendistato

Il primo intervento realmente organico di riforma dell'istituto si è avuto con la legge 9 gennaio 1955, n. 25, che fino all'emanazione del più recente Testo Unico ha rappresentato, insieme alla legge Biagi, la principale normativa di riferimento in materia<sup>12</sup>. Il modello socio economico assunto a referente aveva come settore elettivo l'artigianato manifatturiero, con elemento di base il mestiere, visto come patrimonio professionale dell'operaio, acquisibile sul posto di lavoro, ma poi proiettabile sul mercato<sup>13</sup>. Protagonista, un giovane di età compresa fra i 15 ed i 20 anni e un apprendimento c.d. *on the job*, secondo un modello tipizzato e modellato su un regime del rapporto plasmato a misura dello scopo formativo perseguito. Veniva sottolineata la causa speciale del contratto, sia perché sul datore accanto all'obbligo retributivo, gravava anche quello di impartire all'apprendista l'insegnamento professionale necessario, sia perché il lavoratore prestava la propria attività non solo a vantaggio del datore, ma anche al fine di apprendere e acquisire una qualifica. Di fatto però, l'apprendistato poteva però servire da vero e proprio schermo per un rapporto di lavoro subordinato genuino, di cui veniva promosso e incentivato il ruolo effettivo di recupero dello scarto del sistema d'istruzione, largamente insufficiente come sottosistema scolastico e totalmente insufficiente come sottosistema formativo<sup>14</sup>.

Continuando a ripercorrere la vita dell'istituto in esame, il legislatore è successivamente intervenuto nel corso degli anni sessanta in un'ottica di prevenzione degli abusi, da un lato riducendo la facoltà del datore di assumere apprendisti per non più del 100% delle maestranze specializzate e già qualificate, associato al divieto di utilizzo degli stessi per lavorazioni a cottimo; dall'altro, introducendo un controllo preventivo sulle assunzioni medesime, da parte dell'Ispettorato del Lavoro<sup>15</sup>. Per poter rivalutare la funzione

---

<sup>12</sup> Il nuovo apprendistato : guida alle novità : decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167 : apprendistato per la qualifica professionale, professionalizzante o di mestiere, di alta formazione e di ricerca e per lavoratori in mobilità; nuovo apparato sanzionatorio, regime transitorio e tabelle di sintesi / A. Casotti ... et al. Lege . Milanofiori Assago : Ipsa : Indicialia, 2011

<sup>13</sup> ORLANDO ROSELLI, Scritti per una scienza della formazione giuridica. Napoli : Edizioni scientifiche italiane, 2012

<sup>14</sup> L'evoluzione dell'apprendistato, Quaderni di Tecnostruttura , Nel fascicolo A. 12:n. 43, 2011

<sup>15</sup> Rapporto 2010 Sviluppo delle risorse umane Fa parte di QT : \*Quaderni di Tecnostruttura, 2011

## *Capitolo 1. Evoluzione del quadro normativo del contratto di apprendistato*

dell'apprendistato, era necessario che questo non dovesse favorire solo l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, ma anche offrire l'opportunità di intraprendere un percorso di crescita professionale e, in secondo luogo, personale<sup>16</sup>. La tradizionale disciplina dell'istituto, definita appunto dalla legge n.25 del 1955, era finalizzata alla formazione di figure destinate a un lavoro esclusivamente manuale, necessitando, nel corso del tempo, di un ripensamento in funzione delle esigenze sempre crescenti delle aziende<sup>17</sup>.

Varie modifiche nel corso degli anni furono così apportate alla disciplina dell'apprendistato, tra cui quella contenuta nella legge n. 196 del 1997, il cd. pacchetto Treu, che ha ampliato l'ambito di applicazione dell'apprendistato e ne ha valorizzato i contenuti formativi<sup>18</sup>. Veniva prevista un'estensione della possibilità di utilizzare l'apprendistato in tutti i settori, ampliando l'età dei giovani che potevano divenire apprendisti, indipendentemente dal loro titolo di studio. Era altresì introdotto l'obbligo di formazione esterna, fissandone anche il termine minimo di 120 ore medie annue. In questo senso, l'apprendistato vedeva interagire tre soggetti: l'apprendista, l'impresa e le Agenzie formative, valorizzando appunto il momento formativo e l'alternanza tra quello interno ed esterno all'azienda<sup>19</sup>. All'anno di introduzione della legge, la previsione di una formazione svolta all'interno dell'azienda, rappresenta la più grande innovazione fino ad allora creata, tale da porre l'apprendistato sullo stesso piano dell'istruzione superiore e della formazione professionale regionale, con possibilità di passaggio dall'una all'altra forma, mediante un sistema di riconoscimento dei crediti formativi<sup>20</sup>.

Questa valorizzazione dell'aspetto formativo venne effettuata per contrastare il sempre

---

<sup>16</sup> LAURA MICHELINI, *La competitività delle imprese nei settori in evoluzione : un modello integrato per individuare le determinanti del vantaggio competitivo*. Milano : Angeli, 2011

<sup>17</sup> GIACINTO FAVALLI, ANDREA STANCHI, LUCA D'ARCO, *Il Codice del lavoro* . 9. ed. Piacenza : CELT, 2011

<sup>18</sup> CARLO DELL'ARINGA E TIZIANO TREU, *Le riforme che mancano : trentaquattro proposte per il welfare del futuro*, Bologna : Il mulino, 2009

<sup>19</sup> FRANCO CARINCI, *E tu lavorerai come apprendista : l'apprendistato da contratto speciale a contratto quasi unico*. Padova : CEDAM, 2012

<sup>20</sup> *Il nuovo apprendistato : guida alle novità : decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167 : apprendistato per la qualifica professionale, professionalizzante o di mestiere, di alta formazione e di ricerca e per lavoratori in mobilità*; Milanofiori Assago : Ipsos : Indicalia, 2011

## *Capitolo 1. Evoluzione del quadro normativo del contratto di apprendistato*

più frequente utilizzo dell'apprendistato per il semplice fine di impiegare il lavoro di giovani, con qualifica di apprendisti, in modo da ottenere uno sconto sul costo del lavoro, grazie alle minori retribuzioni e agli sgravi fiscali previsti. Si necessitava, dunque, di un sistema diretto ad impedire quegli abusi che avrebbero contaminato l'istituto<sup>21</sup>. Proprio per questo motivo veniva definito un sistema organico di controlli sull'effettività dell'addestramento e sul reale rapporto tra attività lavorativa e attività formativa, con la previsione di specifiche sanzioni amministrative. Inoltre, perseguendo il medesimo fine, venne abbassata la durata massima del contratto, portata fino a quattro anni<sup>22</sup>.

Con l'avvento degli anni 2000, il nuovo clima instauratosi risultò foriero di molteplici e profonde modifiche all'istituto<sup>23</sup>. La disciplina dell'apprendistato è stata infatti completamente rivista con il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276<sup>24</sup>, che pur lasciando intatta l'ossatura giuridica del contratto, ha introdotto alcune importanti innovazioni<sup>25</sup>. La novità assolutamente principale è costituita dall'articolazione dell'istituto in tre diverse tipologie, applicabili in tutti i settori di attività, con l'eccezione delle pubbliche amministrazioni:

- il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale e rivolto ai giovani di almeno quindici anni di età;
- il contratto di apprendistato professionalizzante, volto all'acquisizione di una qualificazione mediante una formazione sul lavoro ed un apprendimento tecnico-professionale e destinato ai giovani di età compresa tra diciotto e ventinove anni;

---

<sup>21</sup> SOFIA DEMETRULA ROSATI, *La flexicurity come nuovo modello di politica del lavoro*. Roma : ISFOL, 2011

<sup>22</sup> BARBARA GIULLARI, *Tra conoscenza e lavoro : scenari e strategie nel rapporto tra formazione e occupazione*: F. Angeli, 2011

<sup>23</sup> DANILO PAPA, *Il contratto di apprendistato : contributo alla ricostruzione giuridica della fattispecie*. Milano : Giuffrè, 2010

<sup>24</sup> "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla Legge 14 febbraio 2003, n. 30" pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 235 del 9 ottobre 2003 - Supplemento Ordinario n. 159

<sup>25</sup> PIETRO CHECCUCCI, MARIO CUSMAI E LUCA ROSETTI, *Paradigmi emergenti di apprendimento e costruzione della conoscenza / Isfol* . Roma: Isfol, 2012

## *Capitolo 1. Evoluzione del quadro normativo del contratto di apprendistato*

- il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, c.d. apprendistato specializzante, per i soggetti di età compresa tra diciotto e ventinove anni.

Partendo da questa radicale modifica, mossa da un'intuizione senz'altro di grande spessore del compianto Marco Biagi, si deve continuare sottolineando un altro aspetto della riforma del 2003, costituito dal rinvio della regolamentazione dei profili formativi alle Regioni, d'intesa con i Ministeri dell'Istruzione e del Lavoro<sup>26</sup>. Sul punto si osserva che l'intervento normativo regionale ha però sofferto notevoli ritardi, soprattutto con riguardo al contratto di apprendistato professionalizzante, spingendo il legislatore a intervenire già nel 2005, introducendo la possibilità per la contrattazione collettiva di dettare una disciplina suppletiva in attesa della regolamentazione regionale (comma 5bis, introdotto all'articolo 49, con la legge 80/2005<sup>27</sup>), il risultato sono le famose sentenze n. 50/2005; n. 406/2006; n. 24/2007 della Corte Costituzionale.

In Italia l'apprendistato era così divenuto dopo un lungo e travagliato iter l'unico vero contratto con funzione formativa, diretto a garantire ai giovani il conseguimento di una qualifica che può anche richiedere l'acquisizione di elevati livelli di professionalità<sup>28</sup>. Esemplificativi delle forti tensioni che hanno pervaso l'istituto sono i dati Isfol, che hanno visto un crescendo del numero di apprendisti fino al 2008, conoscendo però nel triennio successivo un forte calo: da circa 650 mila a 540 mila utenti, con una perdita netta di 100 mila unità. Il che riesce del tutto sintomatico rispetto all'andamento occupazionale, perché se dal 2008 al 2010, la percentuale degli apprendisti sugli occupati di età 15-29 anni cala dal 16% al 15%, i tassi di occupazione 15-64 e 15-29 anni scendono dal 58% al 56% e

---

<sup>26</sup> LAURA MICHELINI, *La competitività delle imprese nei settori in evoluzione : un modello integrato per individuare le determinanti del vantaggio competitivo*. Milano : Angeli, 2011

<sup>27</sup> Legge 14 maggio 2005, n. 80 "Conversione in Legge , con modificazioni, del decreto Legge 14 marzo 2005, n. 35, recante disposizioni urgenti nell'ambito del Piano di azione per lo sviluppo economico, sociale e territoriale. Deleghe al Governo per la modifica del codice di procedura civile in materia di processo di cassazione e di arbitrato nonché per la riforma organica della disciplina delle procedure concorsuali" pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 111 del 14 maggio 2005 - Supplemento ordinario n. 91

<sup>28</sup> Il nuovo apprendistato : guida alle novità : decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167 : apprendistato per la qualifica professionale, professionalizzante o di mestiere, di alta formazione e di ricerca e per lavoratori in mobilità; nuovo apparato sanzionatorio, regime transitorio e tabelle di sintesi / A. Casotti ... et al. Legge . Milanofiori Assago : Ipsoa : Indicalia, 2011

## Capitolo I. Evoluzione del quadro normativo del contratto di apprendistato

rispettivamente dal 39% al 34%<sup>29</sup>. Altro aspetto rilevante riguarda il rapporto di lavoro sorgente dall'accordo fra le parti, il quale sembrerebbe a causa mista, rispettando la dottrina ortodossa dominante, comportando l'onere in capo al datore di lavoro di erogare effettivamente la formazione professionale, associata alla retribuzione per il lavoro svolto<sup>30</sup>.

Qui si segnala concisamente, in quanto trattato ampiamente più avanti, che sulla natura del contratto, la dottrina ha notevolmente disquisito, contrapponendo una fazione propensa ad assegnare al contratto di apprendistato una causa mista, a quelli che vi vedono niente più di un lavoro subordinato<sup>31</sup>. Ciò detto, l'assunzione di apprendisti richiedeva comunque la stipula di un contratto in forma scritta, con allegato il relativo piano formativo individuale, mentre il numero degli apprendisti assunti non poteva superare quello dei lavoratori dipendenti qualificati effettivi. Saranno poi i contratti collettivi, a determinare la durata formativa del rapporto, comunque per legge non inferiore a due anni e non superiore a sei anni. Nel 2008, la normativa di cui al decreto legislativo 276/2003 è stata oggetto di un nuovo importante intervento di modifica con riferimento all'apprendistato professionalizzante *ex* articolo 49 e a quello per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione *ex* articolo 50. La nuova disposizione, in rottura con la precedente, ha attribuito integralmente la competenza a disciplinare i profili formativi ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative e agli enti bilaterali, senza alcun coinvolgimento delle Regioni e delle Province Autonome<sup>32</sup>. L'intento di risolvere la questione ha prestato però il fianco a non

---

<sup>29</sup> ORLANDO ROSELLI, *Scritti per una scienza della formazione giuridica*. Napoli : Edizioni scientifiche italiane, 2012

<sup>30</sup> MASSIMILIANO DI PIRRO, *La nuova disciplina dell'apprendistato : guida pratica dopo il Testo Unico (decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167) : modelli operativi e appendice normativa*. Piacenza : CELT, 2011

<sup>31</sup> CARLO DELL'ARINGA E TIZIANO TREU, *La riforme che mancano : trentaquattro proposte per il welfare del futuro*, Bologna : Il mulino, 2009

<sup>32</sup> MICHELE TIRABOSCHI, *Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini : commentario al decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, e all'articolo 11 del decreto Legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modifiche nella Legge 14 settembre 2011, n. 148*, UTET Giuridica, 2011

## *Capitolo 1. Evoluzione del quadro normativo del contratto di apprendistato*

poche critiche. Infatti, come accennato poc'anzi, avverso queste modifiche le Regioni hanno provveduto ad appellarsi alla Corte Costituzionale che, con la sentenza 176/2010, ha lasciato intatta la possibilità di ricorrere alla formazione esclusivamente aziendale, ma ha dichiarato costituzionalmente illegittimo il canale parallelo di disciplina poco prima introdotto dal legislatore. Alla luce delle manipolazioni della Corte, la contrattazione collettiva e gli enti bilaterali potevano intervenire in materia, ma nel rispetto di quanto previsto dalla normativa regionale e nazionale esistente, nonché dei principi e criteri direttivi di cui al comma 5 dell'articolo 49. A fungere da valvola di sfogo, in assenza di normativa regionale, ci pensava il comma 5bis, che consentiva una regolamentazione sussidiaria e cedevole da parte dei contratti collettivi.

A pochi mesi dalla pronuncia della Corte Costituzionale e conseguentemente ad essa, il legislatore è nuovamente intervenuto in materia di apprendistato, attraverso due norme contenute nella legge 4 novembre 2010, n. 183, cd. Collegato lavoro<sup>33</sup>. Tale provvedimento è intervenuto specificamente sull'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, riportando a quindici anni l'età minima per l'accesso al trattamento, in controtendenza rispetto alla precedente previsione. L'obiettivo dichiarato del legislatore, era quello di contrastare l'elusione dell'obbligo formativo e l'abbandono scolastico<sup>34</sup>. Non si può tuttavia fare a meno di notare che la possibilità di assolvere l'ultimo anno dell'obbligo scolastico, attraverso un contratto di apprendistato, possa condurre anche al risultato opposto, in quanto si consente al quindicenne di entrare nel mondo del lavoro senza aver prima completato il proprio percorso formativo di base, spingendolo al di fuori del sistema istruttivo. Si tratta quindi di una norma che potrebbe destare sospetti circa la realizzazione di quell'obiettivo di elevare il livello di istruzione dei cittadini perseguito da tutti gli altri Paesi Europei (v. Corte Costituzionale, sentenza n. 334/2010). Ciò nonostante, la previsione è stata ribadita anche nel Testo Unico approvato

---

<sup>33</sup> LUCA SALMIERI E PIERO VALENTINI, *Il lifelong learning in Italia : a partire dal quaderno TreLLLe*. Fa parte di *Scuola democratica : strategie educative e territorio*, N 2 2011

<sup>34</sup> DANILO PAPA, *Il contratto di apprendistato : contributo alla ricostruzione giuridica della fattispecie*. Milano : Giuffrè, 2010

## Capitolo 1. Evoluzione del quadro normativo del contratto di apprendistato

con il decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167<sup>35</sup> in attuazione della delega contenuta nella legge sul *welfare* del 2007 e prorogata con il cd. Collegato lavoro del 2010<sup>36</sup>.

Il Testo Unico adottato successivamente rappresentava il punto di arrivo di un lungo *iter* di riforma realizzato dal legislatore negli anni passati, con il coinvolgimento sia delle Regioni, in sede di Conferenza Permanente, sia delle Parti Sociali, le quali hanno contribuito fattivamente alla realizzazione del testo stesso<sup>37</sup>. La realtà delle cose palesa come la forma definitiva del Testo Unico approvato dal Governo abbia accolto gran parte delle richieste di modifica avanzate dalle organizzazioni sindacali, rispetto allo schema di decreto legislativo precedentemente licenziato dal Consiglio dei Ministri. Concisamente, così come pensato dal Governo, l'articolo 1 definisce l'apprendistato "*un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani*" e individua tre differenti tipologie riprese *tout court* dalla riforma Biagi:

- apprendistato per la qualifica e per il diploma professionali;
- apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- apprendistato di alta formazione e ricerca<sup>38</sup>.

In linea con la sua travagliata e continua evoluzione, nella legge di stabilità 2012, sono state introdotte in aggiunta alcune novità che riguardano la componente formativa e gli sgravi contributivi. Per i contratti di apprendistato stipulati a decorrere dal 1 gennaio 2012 ed entro il 31 dicembre 2016, viene riconosciuto ai datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove uno sgravio contributivo del 100% per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto. A partire dal 2012 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali destinerà annualmente, con un decreto,

---

<sup>35</sup> D.LGS 14 settembre 2011, n. 167 "Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della Legge 24 dicembre 2007, n. 247". (11G0209) (GU Serie Generale n.236 del 10-10-2011) note: Entrata in vigore del provvedimento: 25/10/2011

<sup>36</sup> L'evoluzione dell'apprendistato, Quaderni di Tecnostruttura, Nel fascicolo A. 12:n. 43, 2011

<sup>37</sup> BARBARA GIULLARI, Tra conoscenza e lavoro : scenari e strategie nel rapporto tra formazione e occupazione: F. Angeli, 2011

<sup>38</sup> GIACINTO FAVALLI, ANDREA STANCHI, LUCA D'ARCO, Il Codice del lavoro . 9. ed. Piacenza : CELT, 2011



una quota non superiore a 200 milioni di Euro alle attività di formazione nell'esercizio dell'apprendistato, di cui il 50 % destinato prioritariamente alla tipologia di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere<sup>39</sup>.

### **1.1 La Corte costituzionale: il *deus ex machina* dello sviluppo dell'apprendistato**

In questo breve paragrafo viene introdotta l'attività della Corte Costituzionale, intervenuta più di una volta all'interno di dibattiti accesi e su questioni rilevanti, facendolo sempre con autorevolezza e avvedutezza.

Infatti, a pesare sull'assetto dell'apprendistato vi sono una serie di importanti pronunce, a cominciare da quella del 26 gennaio 1957, n. 10, la quale dichiarava infondata l'eccezione di costituzionalità dell'articolo 11, lett. c), legge n. 25 del 1955 in riferimento all'articolo 39 Cost., perché dall'obbligo "*di osservare le norme dei contratti collettivi di lavoro e di retribuire l'apprendista in base ai contratti stessi*" non era affatto dato dedurre un'estensione *erga omnes* dei contratti collettivi<sup>40</sup>. Questa conclusione difficilmente controvertibile, fondamentale per la giurisprudenza successiva, servirà a escludere che l'osservanza integrale della disciplina collettiva costituisca una precondizione per godere della politica di agevolazione contributiva e acquisterà ulteriore rilevanza normativa con la delega a tutto campo data dal Testo Unico alla contrattazione, chiamata a riempire in prima persona la scarna normativa del codice civile<sup>41</sup>.

Dovrà passare quasi un quindicennio affinché la Corte si rifacesse viva con una coppia di decisioni influenti, le quali dichiararono illegittimo l'articolo 10, legge 15 luglio 1966, n. 604, per contrasto con l'articolo 3 Cost., nella misura in cui non contemplavano la figura

---

<sup>39</sup> MASSIMILIANO DI PIRRO, *La nuova disciplina dell'apprendistato: guida pratica dopo il Testo Unico* (decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167): modelli operativi e appendice normativa. Piacenza: CELT, 2011

<sup>40</sup> ORLANDO ROSELLI, *Scritti per una scienza della formazione giuridica*. Napoli: Edizioni scientifiche italiane, 2012

<sup>41</sup> DANILO PAPA, *Il contratto di apprendistato: contributo alla ricostruzione giuridica della fattispecie*. Milano: Giuffrè, 2010

dell'apprendista, escludendolo dall'applicazione della summenzionata Legge<sup>42</sup> (cfr. Corte Cost. 4 febbraio 1970, n. 14 con riguardo alla mancata attribuzione del diritto di percepire in ogni caso l'indennità di anzianità di cui all'articolo 9, spettante a pieno titolo; e Corte Cost. 28 novembre 1973, n. 169 con riferimento alla mancata applicazione del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo disciplinato dall'articolo 1 e ss., che quindi era dovuta a pieno diritto<sup>43</sup>). Col dichiarare che non c'era ragione per trattarlo qui diversamente da qualsiasi altro lavoratore, la Corte testimoniava e rafforzava la tendenza attrattiva esercitata dal rapporto di lavoro sull'aspetto speciale della formazione, con una conseguente espansione della disciplina generale, la quale ridimensionava quella speciale a una sorta di appendice aggiunta a fine opera<sup>44</sup>.

## **1.2 Le 3 tipologie di apprendistato del Testo Unico**

Iniziando a esaminare le tre diverse tipologie dell'apprendistato previsto dal Testo Unico, che peraltro risultano sostanzialmente le medesime a seguito del *Jobs Act* che vedremo oltre, esse perseguivano diverse vie e diversi obiettivi. Proseguendo nel solco tracciato dalla riforma del 2003, il nuovo Testo Unico contempla quindi 3 diverse forme di apprendistato:

1. l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
2. l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
3. l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

Prima di addentrarsi nella trattazione delle singole figure contrattuali costituenti l'apprendistato, vengono qui esaminati alcuni aspetti preliminari relativi al contratto.

---

<sup>42</sup> FRANCO CARINCI, *E tu lavorerai come apprendista : l'apprendistato da contratto speciale a contratto quasi unico*. Padova : CEDAM, 2012

<sup>43</sup> GIAMPIERO PROIA, MICHELE TIRABOSCHI, *La riforma dei rapporti e delle controversie di lavoro : commentario alla Legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato lavoro)* . Milano : Giuffrè, 2011

<sup>44</sup> *Il nuovo apprendistato : guida alle novità : decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167 : apprendistato per la qualifica professionale, professionalizzante o di mestiere, di alta formazione e di ricerca e per lavoratori in mobilità*; Milanofiori Assago : Ipsoa : Indicalia, 2011

Per prima cosa, si riscontra come esso dovrà essere redatto in forma scritta, senza che venga specificato però dal testo di legge, se si tratti di un requisito *ad substantiam*, *ad probationem*, o *ad regularitatem*. Basterà qui accennare come parte autorevole della dottrina tenda ad escludere la qualificazione *ad substantiam* della forma scritta, optando per le due rimanenti<sup>45</sup>. Lo stesso dicasi per il piano formativo individuale, che deve necessariamente essere allegato entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto e che può essere definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali<sup>46</sup>. E' poi consentita la conclusione del patto di prova *ex* articolo 2096 c.c., il quale dovrà essere<sup>47</sup>. Proseguendo e arrivando alla conclusione di questo breve viaggio all'interno di aspetti che non verranno approfonditi oltremodo seguentemente, si segnala come, risolvendo i dubbi emersi precedentemente in dottrina, il legislatore del 2011 abbia espressamente previsto per il periodo di apprendistato il prolungato in caso di malattia, infortunio o di altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi (articolo 2, comma 1, lett. h), decreto legislativo 167/2011).

### 1.2.1 L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

Il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (articolo 3, decreto legislativo 167/2011) può essere utilizzato per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, in tutti i rami di attività del settore privato, per assumere giovani che abbiano compiuto i quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. Il legislatore della riforma ha quindi mantenuto la possibilità, già introdotta con il Collegato lavoro del 2010, di ricorrere all'apprendistato in deroga alla regola generale di cui all'articolo 1, comma

---

<sup>45</sup> Il nuovo apprendistato : guida alle novità : decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167 : apprendistato per la qualifica professionale, professionalizzante o di mestiere, di alta formazione e di ricerca e per lavoratori in mobilità; nuovo apparato sanzionatorio, regime transitorio e tabelle di sintesi / A. Casotti ... et al. Legge . Milanofiori Assago : Ipsa : Inditalia, 2011

<sup>46</sup> PIETRO CHECCUCCI, MARIO CUSMAI E LUCA ROSETTI, Paradigmi emergenti di apprendimento e costruzione della conoscenza / Isfol . Roma: Isfol, 2012

<sup>47</sup> Rapporto 2010 Sviluppo delle risorse umane Fa parte di QT : \*Quaderni di Tecnostruttura, 2011

## *Capitolo 1. Evoluzione del quadro normativo del contratto di apprendistato*

622, legge 296/2006<sup>48</sup>, secondo la quale “*l’età per l’accesso al lavoro è elevata da quindici a sedici anni*”. Tale previsione, giustificata come misura di contrasto all’elusione dell’obbligo formativo e all’abbandono scolastico, è stata fortemente criticata da parte di alcune sigle sindacali e da parte della dottrina, in ragione del fatto che, come già detto, consentendo l’accesso al mercato del lavoro prima del completamento del percorso formativo, potrebbe in realtà condurre al risultato opposto, rischiando peraltro di frustrare un obiettivo altrettanto fondamentale quale quello di innalzare il livello di istruzione dei giovani, anche nel rispetto degli accorsi comunitari<sup>49</sup>.

Andando avanti, la finalità perseguita mediante il primo tipo di apprendistato è costituita dall’acquisizione di una qualifica professionale spendibile sul mercato, contestualmente al completamento della formazione obbligatoria<sup>50</sup>. Quanto alla durata del contratto, la legge pone soltanto un limite massimo di tre anni per la componente formativa, elevati a quattro nel caso di conseguimento di un diploma quadriennale regionale. Si precisa tuttavia, che la durata deve essere determinata tenendo conto della qualifica o del diploma da conseguire, rilevando caso per caso<sup>51</sup>. La disciplina dei profili formativi è rimessa alla normativa regionale e delle Province Autonome di Trento e Bolzano, la quale dovrà intervenire previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano e sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale<sup>52</sup>.

Il legislatore non lascia tuttavia piena libertà alla regolamentazione di secondo livello, premurandosi di fissare criteri e principi direttivi ai quali la stessa dovrà attenersi. In particolare, gli interventi normativi dovranno prevedere la definizione della qualifica o del

---

<sup>48</sup> Legge 15 luglio 1966 n. 604 Norme sui licenziamenti individuali pubblicata nella G.U. n. 195 del 6 agosto 1966

<sup>49</sup> L’evoluzione dell’apprendistato, Quaderni di Tecnostruttura , Nel fascicolo A. 12:n. 43, 2011

<sup>50</sup> BARBARA GIULLARI, Tra conoscenza e lavoro : scenari e strategie nel rapporto tra formazione e occupazione: F. Angeli, 2011

<sup>51</sup> ORLANDO ROSELLI, Scritti per una scienza della formazione giuridica. Napoli : Edizioni scientifiche italiane, 2012

<sup>52</sup> MASSIMILIANO DI PIRRO, La nuova disciplina dell’ apprendistato : guida pratica dopo il Testo Unico (decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167) : modelli operativi e appendice normativa. Piacenza : CELT, 2011

diploma professionale, un monte ore di formazione, esterna o interna alla azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale e il rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle Regioni<sup>53</sup>.

### **1.2.2 L'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere**

L'apprendistato professionalizzante è rivolto a quei soggetti di età compresa tra diciotto e ventinove anni. Tuttavia, per coloro che sono in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 226/2005<sup>54</sup>, il contratto può essere stipulato già a partire dal diciassettesimo anno di età. Il contratto è finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale a fini contrattuali. Il Testo Unico rimette agli accordi interconfederali e ai contratti collettivi la determinazione, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale<sup>55</sup>. Lo stesso vale per la durata anche minima del contratto, la quale non potrà comunque essere superiore a tre anni ovvero a cinque per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento<sup>56</sup>.

---

<sup>53</sup> LAURA MICHELINI, *La competitività delle imprese nei settori in evoluzione : un modello integrato per individuare le determinanti del vantaggio competitivo*. Milano : Angeli, 2011

<sup>54</sup> decreto Legislativo 17 ottobre 2005, n. 226 "Norme generali e livelli essenziali delle prestazioni relativi al secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione, a norma dell'articolo 2 della Legge 28 marzo 2003, n. 53" pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 257 del 4 novembre 2005 - Supplemento Ordinario n. 174

<sup>55</sup> MASSIMILIANO DI PIRRO, *La nuova disciplina dell'apprendistato : guida pratica dopo il Testo Unico (decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167) : modelli operativi e appendice normativa*. Piacenza : CELT, 2011

<sup>56</sup> GIACINTO FAVALLI, ANDREA STANCHI, LUCA D'ARCO, *Il Codice del lavoro* . 9. ed. Piacenza :

## *Capitolo 1. Evoluzione del quadro normativo del contratto di apprendistato*

Per quanto concerne la formazione, si prevede che questa debba svolgersi sotto la responsabilità dell'azienda e che debba essere integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali<sup>57</sup>. Una novità molto importante, inerente proprio al profilo formativo, è costituita dalla scomparsa della previsione di un monte ore minimo di formazione<sup>58</sup>. Infatti, mentre la precedente disciplina stabiliva un limite di almeno centoventi ore annuali di formazione, interna o esterna all'azienda, la nuova normativa si limita a prevedere un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio, senza fare peraltro alcun riferimento alla formazione in senso stretto, sminuendo in questo modo proprio l'elemento caratterizzante il contratto di apprendistato<sup>59</sup>.

La disciplina della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, nel rispetto del riparto di competenze di cui all'articolo 117 Cost., è rimessa alle Regioni, sentite le Parti Sociali e dovrà tenere conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. Nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante si prevede, infine, una deroga alla regola generale della natura a tempo in determinato del contratto. Infatti, con riferimento ai datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del rapporto apprendistato, ivi compresa l'apposizione del termine al contratto<sup>60</sup>.

---

CELT, 2011

<sup>57</sup> DANILO PAPA, *Il contratto di apprendistato : contributo alla ricostruzione giuridica della fattispecie*. Milano : Giuffrè, 2010

<sup>58</sup> LUCA NOGLER, MARINO MARINELLI, *La riforma del mercato del lavoro : (Legge 4 novembre 2010, n. 183)*. Torino : UTET giuridica, 2012

<sup>59</sup> GIAMPIERO PROIA, MICHELE TIRABOSCHI, *La riforma dei rapporti e delle controversie di lavoro : commentario alla Legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato lavoro)* . Milano : Giuffrè, 2011

<sup>60</sup> LUCA SALMIERI E PIERO VALENTINI, *Il lifelong learning in Italia : a partire dal quaderno TreLLLe*. Fa parte di *Scuola democratica : strategie educative e territorio* , N 2 2011

### **1.2.3 L'apprendistato di alta formazione e ricerca**

Il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca può essere stipulato, in tutti i settori di attività, sia da soggetti privati che pubblici, con soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove, ma per coloro che sono in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del decreto legislativo 226/2005, può essere concluso già a partire dal diciassettesimo anno di età.

Detta tipologia è finalizzata al conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca e alla specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69, legge 17 maggio 1999, n. 144<sup>61</sup>, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori<sup>62</sup>. Con il Testo Unico si è infine prevista per l'apprendistato la possibilità di utilizzare tale fattispecie per esperienze professionali o per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche (es. praticanti avvocati, commercialisti, ecc.)<sup>63</sup>. Si tratterebbe di una novità importante, passibile di una piccola rivoluzione della transizione scuola-lavoro, che tuttavia rischia di rimanere soltanto sulla carta. La norma, infatti, pecca di effettività laddove non prevede in capo al professionista che accoglie il praticante presso il proprio studio alcun obbligo di procedere a una regolare assunzione con contratto, neppure di apprendistato<sup>64</sup>. È agevole ipotizzare che, mancando un siffatto obbligo, sarà sempre preferita l'alternativa costituita dal tradizionale praticantato come scambio tra prestazione e acquisizione della formazione necessaria allo svolgimento della professione, vista anche la gratuità<sup>65</sup>.

---

<sup>61</sup> Legge 17 maggio 1999, n. 144 "Misure in materia di investimenti, delega al Governo per il riordino degli incentivi all'occupazione e della normativa che disciplina l'INAIL, nonché disposizioni per il riordino degli enti previdenziali" pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 118 del 22 maggio 1999 - Supplemento Ordinario n. 99

<sup>62</sup> CARLO DELL'ARINGA E TIZIANO TREU, *Giovani senza futuro? : proposte per una nuova politica*. Bologna : il Mulino, 2011

<sup>63</sup> BARBARA GIULLARI, *Tra conoscenza e lavoro : scenari e strategie nel rapporto tra formazione e occupazione*: F. Angeli, 2011

<sup>64</sup> ORLANDO ROSELLI, *Scritti per una scienza della formazione giuridica*. Napoli : Edizioni scientifiche italiane, 2012

<sup>65</sup> LAURA MICHELINI, *La competitività delle imprese nei settori in evoluzione : un modello integrato per*

## *Capitolo 1. Evoluzione del quadro normativo del contratto di apprendistato*

La disciplina e la durata del contratto, per quanto attiene ai profili formativi, è rimessa alle Regioni, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca, comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico. Per ovviare alle possibili problematiche connesse ad eventuali ritardi nell'intervento della regolamentazione regionale, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca viene rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con i predetti soggetti dell'alta formazione, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica<sup>66</sup>. Lungi pertanto dall'essere un semplice contratto di lavoro, ancorché a contenuto formativo, l'apprendistato di alta formazione si pone, almeno nelle intenzioni del legislatore, come un innovativo strumento di raccordo e integrazione tra i sistemi educativi e formativi di lato livello e il mercato del lavoro. Mutuando una positiva e oramai più che decennale esperienza francese, in parte già recepita in via sperimentale nella provincia di Bolzano, con il terzo livello, la legge Biagi ha introdotto una peculiare tipologia di apprendistato idonea a consentire il conseguimento attraverso lo svolgimento di una attività formativa realizzata in assetto lavorativo, di un titolo di studio universitario, nonché della specializzazione tecnica superiore. L'apprendistato di alta formazione non presuppone in effetti una necessaria scissione tra l'attività lavorativa e la frequenza dell'apprendista a scientifici corsi teorici di livello secondario universitario, come se si trattasse un semplice lavoro a tempo parziale alternato a percorsi di formazione<sup>67</sup>.

L'attività svolta in azienda può e deve pienamente integrare per la sua migliore realizzazione, il percorso di formazione stabilito dal piano formativo individuale

---

individuare le determinanti del vantaggio competitivo. Milano : Angeli, 2011

<sup>66</sup> LAURA MICHELINI, *La competitività delle imprese nei settori in evoluzione : un modello in tegrato per individuare le determinanti del vantaggio competitivo*. Milano : Angeli, 2011

<sup>67</sup> MICHELE TIRABOSCHI, *Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini : commentario al decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, e all'articolo 11 del decreto Legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modifiche nella Legge 14 settembre 2011, n. 148*, UTET, 2011



dell'apprendista ai fini del conseguimento di uno specifico titolo di studio, superando così la vecchia quanto artificiosa distinzione tra formazione interna e formazione esterna all'impresa. Il vantaggio per tutti i soggetti coinvolti dai percorsi di alto apprendistato è evidente<sup>68</sup>. L'apprendista anticipa attraverso questo canale fortemente specialistico l'età di ingresso nel mondo del lavoro, pur rimanendo inserito in un percorso educativo e formativo di alto livello, idoneo a garantire. L'azienda che assume l'apprendista può incidere concretamente e in raccordo con gli istituti formativi e le sedi universitarie, sulla definizione di un percorso didattico e formativo disegnato su misura per le proprie specifiche esigenze organizzative e produttive, secondo strategie di reclutamento di personale altamente qualificato, aprendo così la strada per un investimento qualitativo in capitale umano da cui deriva una elevata possibilità di stabilizzazione al termine della fase in assetto formativo<sup>69</sup>. Ciò potrebbe essere in grado di anticipare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. Inoltre, l'interazione tra università e mercato non può che contribuire a ridimensionare il preoccupante fenomeno del disallineamento tra domanda e offerta di lavoro che si registra anche nel mondo delle professioni, ossia in altri termini, dalla mancata corrispondenza tra i profili che le università formano e i fabbisogni effettivi di professionalità espressi dal sistema produttivo<sup>70</sup>. Nonostante le pressioni a livello internazionale e il processo di integrazione europeo incoraggino gli stati a elaborare sistemi nazionali di standard, in Italia un tale sistema non risulta ancora integralmente istituito<sup>71</sup>.

Le istituzioni formative e universitarie si avvicineranno alle concrete esigenze del mondo del lavoro, a condizione ovviamente di superare quella storica autoreferenzialità che da tempo è indicata come una delle principali caratteristiche negative del nostro

---

<sup>68</sup> PIETRO ICHINO, Il lavoro dopo il Jobs act. 2015, Rivista giuridica

<sup>69</sup> FRANCO CARINCI, E tu lavorerai come apprendista : l'apprendistato da contratto speciale a contratto quasi unico. Padova : CEDAM, 2012

<sup>70</sup> SOFIA DEMETRULA ROSATI, La flexicurity come nuovo modello di politica del lavoro. Roma : ISFOL, 2011

<sup>71</sup> Il nuovo apprendistato : guida alle novità : decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167 : apprendistato per la qualifica professionale, professionizzante o di mestiere, di alta formazione e di ricerca e per lavoratori in mobilità; Milanofiori Assago : Ipsoa : Inditalia, 2011

sistema educativo e formativo in rapporto alla transizione dei giovani verso il mercato del lavoro. Le conseguenze positive sono evidenti, ma una norma pur di facile attuazione come l'articolo 50 del decreto legislativo n. 276/2003, è risultata paralizzata dalla inerzia delle Regioni e dalla pressoché totale assenza di riferimenti normativi complementari che accompagnino quelle imprese, università ed enti di formazione interessati ad avviare percorsi realmente innovativi di cooperazione sul versante dell'alta formazione e della ricerca<sup>72</sup>.

### **1.3 La componente formativa: dal piano formativo fino al riconoscimento della qualifica, passando per la certificazione delle competenze**

Indipendentemente dalla tipologia che verrà utilizzata, l'apprendistato andrà di pari passo al piano formativo individuale, che lo accompagnerà fin dall'inizio su due binari paralleli. Quando si parla e scrive del piano formativo, altro non si fa che riferirsi a un documento nel quale deve essere individuato il percorso di formazione che l'apprendista dovrà seguire, oltre alle modalità attraverso le quali lo stesso sarà attuato durante il rapporto di lavoro. Deve essere redatto in forma scritta e deve essere definito entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto di apprendistato, eventualmente anche facendo ricorso a moduli e formulari predisposti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.

La norma pone una duplice questione, la prima come già sopra accennato, è la qualificazione della forma scritta richiesta; la seconda ricade sulla situazione esistente nell'eventuale intermezzo fra stipulazione del contratto e presentazione del progetto. Il Testo Unico prosegue per quanto concerne la realizzazione dell'obiettivo formativo, marcando il ruolo del tutore aziendale che, secondo quanto previsto dal D.M. 28 febbraio 2000, n. 22, ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative esterne all'azienda e la formazione sul luogo di

---

<sup>72</sup> CARLO DELL'ARINGA E TIZIANO TREU, *La riforme che mancano : trentaquattro proposte per il welfare del futuro*, Bologna : Il mulino, 2009

## *Capitolo 1. Evoluzione del quadro normativo del contratto di apprendistato*

lavoro. Egli, inoltre, è chiamato a collaborare con le strutture di formazione esterna all'azienda, al fine di valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza e a esprimere valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte del datore di lavoro<sup>73</sup>.

La funzione di tutore può essere svolta, a scelta, o da un lavoratore qualificato designato dall'impresa o, nel caso di imprese con meno di quindici dipendenti e nelle imprese artigiane, dal titolare dell'impresa stessa. Affinché il tutore possa essere in grado di far fronte alle funzioni assegnategli, egli dovrà possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista consegnerà al termine del periodo di formazione, svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista e infine, possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa, salvo il caso in cui nell'impresa non siano presenti soggetti con tale caratteristica<sup>74</sup>. Inoltre, ciascun tutore potrà affiancare un massimo di cinque apprendisti contemporaneamente, avendo un limite numerico massimo, in una situazione simile al praticantato presso studi professionali di avvocati. Con il Testo Unico il legislatore ha introdotto la nuova figura del referente aziendale, senza però esplicitare se si tratti di una posizione del tutto sovrapponibile a quella del tutore aziendale<sup>75</sup>.

Al termine del percorso formativo esterno e/o interno all'impresa, il lavoratore potrà ottenere il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi<sup>76</sup>. All'articolo 6 del decreto legislativo 167/2011, vengono disciplinate le modalità di verifica dei percorsi formativi realizzati in apprendistato. Per quanto concerne l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e l'apprendistato di alta formazione, detta verifica deve essere

---

<sup>73</sup> GIACINTO FAVALLI, ANDREA STANCHI, LUCA D'ARCO, *Il Codice del lavoro*. 9. ed. Piacenza : CELT, 2011

<sup>74</sup> LAURA MICHELINI, *La competitività delle imprese nei settori in evoluzione : un modello integrato per individuare le determinanti del vantaggio competitivo*. Milano : Angeli, 2011

<sup>75</sup> BARBARA GIULLARI, *Tra conoscenza e lavoro : scenari e strategie nel rapporto tra formazione e occupazione*: F. Angeli, 2011

<sup>76</sup> MICHELE TIRABOSCHI, *Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini : commentario al decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, e all'articolo 11 del decreto Legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modifiche nella Legge 14 settembre 2011, n. 148, UTET 2011*

## *Capitolo 1. Evoluzione del quadro normativo del contratto di apprendistato*

effettuata tenendo conto di standard formativi la cui definizione viene rimessa al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'istruzione e previa intesa con le Regioni e le Province Autonome.

Al fine di armonizzare le qualifiche professionali acquisite attraverso le diverse tipologie di apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali, il legislatore ha previsto infine l'istituzione del repertorio delle professioni presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali. Una volta istituito, il repertorio delle professioni doveva costituire la base per la certificazione delle competenze acquisite dall'apprendista e per la registrazione delle stesse sul libretto formativo. Nelle more della definizione del repertorio, si faceva riferimento ai sistemi di standard regionali esistenti. Per quanto concerne infine le forme di finanziamento della formazione in apprendistato, l'articolo 2, comma 1, lett. e) prevede espressa mente la possibilità di ricorrere, anche attraverso accordi con le Regioni, ai fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118, legge 23 dicembre 2000, n. 388 e all'articolo 12, decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni<sup>77</sup>.

### **1.4 Il trattamento normativo, economico e previdenziale dell'apprendistato nel Testo Unico**

Esaminando per primo il trattamento economico, va evidenziato come questo rappresenti un aspetto fondamentale del contratto di apprendistato<sup>78</sup>. Invero, si segnala come parte della dottrina italiana lega la buona riuscita dell'attività formativa a una retribuzione decisamente ridotta rispetto ai lavoratori standard<sup>79</sup>.

---

<sup>77</sup> ORLANDO ROSELLI, *Scritti per una scienza della formazione giuridica*. Napoli : Edizioni scientifiche italiane, 2012

<sup>78</sup> MICHELE TIRABOSCHI, *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act : commento sistematico dei decreti legislativi nn. 22, 23, 80, 81, 148, 149, 150 e 151 del 2015 e delle norme di rilievo lavoristico della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 ( Legge di stabilità per il 2016)*, Milano : Giuffrè, 2016

<sup>79</sup> A. CASOTTI, *Il nuovo apprendistato : guida alle novità : decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167 : apprendistato per la qualifica professionale, professionalizzante o di mestiere, di alta formazione e di ricerca e per lavoratori in mobilità; nuovo apparato sanzionatorio, regime transitorio e tabelle di sintesi... et*

## *Capitolo 1. Evoluzione del quadro normativo del contratto di apprendistato*

Viene disposto innanzitutto un generale divieto di retribuzione a cottimo, vale a dire che la retribuzione non può essere commisurata alla quantità di lavoro prestata in una determinata unità di tempo. In secondo luogo, è prevista la possibilità per il datore di lavoro di inquadrare l'apprendista fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del ccnl, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto. Si consente di remunerare diversamente e in misura inferiore la prestazione di lavoro del l'apprendista, essenzialmente in ragione del minor apporto che questi fornisce all'utilità dell'impresa. In alternativa al sotto-inquadramento, la retribuzione dell'apprendista può essere invece determinata in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio<sup>80</sup>.

Proseguendo al secondo punto di questo paragrafo, sotto il profilo previdenziale, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, decreto legislativo 167/2011, trovano applicazione anche per gli apprendisti le norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatorie, ovvero si estendono loro l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, la malattia, l'invalidità e vecchiaia, la maternità, nonché il diritto all'assegno familiare. Inoltre, in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni, secondo quanto disposto dai contratti collettivi, è prevista la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato<sup>81</sup>. Infine, per quel che concerne l'orario di lavoro, con riguardo gli apprendisti maggiorenni, trovano applicazione le norme di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66<sup>82</sup>, come espressamente previsto dall' articolo 2, comma 4, del medesimo provvedimento. Per gli apprendisti minorenni invece si fa riferimento alla normativa a tutela dei minori dettata

---

aLegge . Milanofiori Assago : Ipsa : Indicialia, 2011

<sup>80</sup> MASSIMILIANO DI PIRRO, La nuova disciplina dell' apprendistato : guida pratica dopo il Testo Unico (decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167) : modelli operativi e appendice normativa. Piacenza : CELT, 2011

<sup>81</sup> LAURA MICHELINI, La competitività delle imprese nei settori in evoluzione : un modello in tegrato per individuare le determinanti del vantaggio competitivo. Milano : Angeli, 2011

<sup>82</sup> decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66 "Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro" pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 87 del 14 aprile 2003 - Supplemento Ordinario n. 61

dalla legge 17 ottobre 1967, n. 977. Pertanto, mentre all'apprendista che abbia compiuto il diciottesimo anno di età può essere legittimamente richiesto di effettuare lavoro notturno o straordinario, il lavoro notturno è vietato per gli apprendisti minorenni, salve le deroghe di cui all'articolo 17 della legge 977/1967 e il loro orario di lavoro non potrà in ogni caso superare le otto ore giornaliere e le quaranta ore settimanali (cfr. articolo 18, legge 977/1967)<sup>83</sup>.

Si differenzia anche il regime del riposo settimanale, che per gli apprendisti minorenni deve essere di almeno due giorni, preferibilmente consecutivi e comprendenti la domenica. Ai minori impiegati in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario o nel settore dello spettacolo, nonché, con esclusivo riferimento agli adolescenti, nei settori turistico, alberghiero o della ristorazione, il riposo settimanale può essere concesso anche in un giorno diverso dalla domenica. Il periodo di riposo può comunque essere ridotto in presenza di comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive, potendo essere interrotto solo nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata (articolo 22, legge 977/1967)<sup>84</sup>.

### **1.5 Le limitazioni all'assunzione di apprendisti e la fase dell'estinzione o consolidamento del rapporto di lavoro**

Iniziamo questa parte di trattazione partendo dai limiti numerici posti dal legislatore all'impiego di apprendisti, i quali sono stati oggetti nel tempo di numerose modifiche.

Secondo il disposto dell'articolo 1, comma 3, decreto legislativo 167/2011, il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, direttamente o in somministrazione, non può superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso lo stesso. Nel caso poi non abbia

---

<sup>83</sup> L'evoluzione dell'apprendistato, Quaderni di Tecnostruttura, Nel fascicolo A. 12:n. 43, 2011

<sup>84</sup> DANILO PAPA, Il contratto di apprendistato : contributo alla ricostruzione giuridica della fattispecie. Milano : Giuffrè, 2010

## Capitolo 1. Evoluzione del quadro normativo del contratto di apprendistato

alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, potrà procedere all'assunzione di apprendisti in numero non superiore a tre.

Si tratta, evidentemente, di una limitazione finalizzata a garantire un adeguato livello di formazione e di affiancamento ai lavoratori apprendisti, partendo dalla plausibile presunzione che il tempo che il tutore dedica loro è inversamente proporzionale al loro numero<sup>85</sup>. In tale ottica, al fine di chiarire alcuni punti, l'interpello n. 11 del 2 aprile 2011, del Ministero del Lavoro ha precisato che, in presenza di un'impresa collegata sul piano funzionale e produttivo ad altra impresa principale, il numero massimo di apprendisti che possono essere assunti può essere rilevato con riferimento alle maestranze specializzate e qualificate comunque rientranti nella medesima realtà imprenditoriale, anche se operanti in unità produttive o sedi diverse da quelle in cui opera l'apprendista. In tal senso, peraltro, si pone la modifica introdotta con la riforma del 2003, per cui il rapporto apprendisti/lavoratori specializzati e qualificati deve essere verificato non più presso l'azienda, bensì presso il datore di lavoro<sup>86</sup>.

Il contratto di apprendistato viene espressamente definito dal legislatore come un contratto di lavoro a tempo indeterminato, *ergo*, durante il periodo di formazione le parti possono recedere dal contratto soltanto in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. Nel caso in cui venga intimato un licenziamento illegittimo trova pertanto applicazione la generale disciplina sanzionatoria<sup>87</sup>. Solo al termine del periodo formativo è consentito alle parti di recedere liberamente dal contratto (*ad nutum*), fermo tuttavia l'obbligo di preavviso ex articolo 2118 c.c., creando non poche ambiguità<sup>88</sup>. Il periodo di preavviso, determinato dalla contrattazione collettiva, decorrerà per espressa previsione

---

<sup>85</sup> LUCA NOGLER, MARINO MARINELLI, *La riforma del mercato del lavoro : (Legge 4 novembre 2010, n. 183)*. Torino : UTET giuridica, 2012

<sup>86</sup> GIAMPIERO PROIA, MICHELE TIRABOSCHI, *La riforma dei rapporti e delle controversie di lavoro : commentario alla Legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato lavoro)* . Milano : Giuffrè, 2011

<sup>87</sup> *Jobs act : licenziamenti e ammortizzatori sociali : decreto Legislativo nn. 22 e 23 in vigore dal 7 marzo 2015: NASPI, ASDI e DIS. ColLegge , strumenti di sostegno alla disoccupazione, licenziamenti individuali e collettivi: cosa cambia, Articolo18 e tutele crescenti per i neoassunti, il "futuro" del rito Fornero*

<sup>88</sup> PIETRO CHECCUCCI, MARIO CUSMAI E LUCA ROSETTI, *Paradigmi emergenti di apprendimento e costruzione della conoscenza / Isfol* . Roma: Isfol, 2012

## *Capitolo 1. Evoluzione del quadro normativo del contratto di apprendistato*

normativa dalla conclusione del periodo di formazione. Qualora il datore di lavoro non eserciti tale facoltà di recesso, si assiste al consolidamento del rapporto di lavoro, il quale prosegue quindi come un ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato (articolo 2, comma 1, lett. m), decreto legislativo 167/2011), andando a mutare anche la sua causa, non potendo essere più qualificata come “speciale”.

La suddetta disciplina subisce una deroga qualora il contratto di apprendistato sia stato concluso con lavoratori in mobilità per la loro qualificazione o riqualificazione. In tal caso, infatti, al termine del periodo di formazione trova applicazione la disciplina in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604 e non l'articolo 2118 c.c.<sup>89</sup>.

Per quanto riguarda invece l'inadempimento dell'obbligo formativo e nel caso di omessa erogazione della formazione, di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire il raggiungimento delle finalità prescritte per la tipologia di apprendistato utilizzata, l'articolo 7, comma 1, decreto legislativo 167/2011 pone a carico del datore di lavoro stesso una sanzione di natura amministrativa. Questa consiste nell'obbligo di versare la differenza tra la contribuzione già versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione<sup>90</sup>. In proposito, andando in maggiore profondità, con la circolare n. 29/2011, il Ministero del Lavoro ha posto l'accento sulla necessaria compresenza dei due citati requisiti, ossia l'esclusiva responsabilità del datore di lavoro e il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, rilevando che in caso di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale *“la responsabilità del datore di lavoro si potrà configurare nell'ipotesi in cui lo stesso non consentirà al lavoratore di seguire per corsi formativi esterni all'azienda previsti dalla regolamentazione regionale e/o non effettuerà quella parte di formazione interna*

---

<sup>89</sup> BARBARA GIULLARI, *Tra conoscenza e lavoro : scenari e strategie nel rapporto tra formazione e occupazione*: F. Angeli, 2011

<sup>90</sup> ORLANDO ROSELLI, *Scritti per una scienza della formazione giuridica*. Napoli : Edizioni scientifiche italiane, 2012



## Capitolo 1. Evoluzione del quadro normativo del contratto di apprendistato

*eventualmente prevista dalla stessa regolamentazione regionale con riferimento all'offerta formativa pubblica*"<sup>91</sup>.

Diverso il caso dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, ove *“la responsabilità del datore di lavoro si potrà configurare nell'ipotesi in cui lo stesso non consentirà al lavoratore di seguire percorsi formativi esterni all'azienda finalizzati all'acquisizione di competenze di base e trasversali e/o non effettuerà la formazione interna che, secondo il Testo Unico, è svolta sotto la responsabilità della azienda”*.

Infine, trattando di apprendistato di alta formazione e di ricerca, la responsabilità del datore di lavoro si potrà configurare altresì nell'ipotesi in cui lo stesso non consentirà al lavoratore di seguire i percorsi formativi anche esterni all'azienda previsti dalla regolamentazione regionale<sup>92</sup>. Conseguentemente, una maggiore responsabilizzazione del datore di lavoro si avrà laddove l'alto apprendistato sia attivato, in assenza di regolamentazioni regionali, sulla base di apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca. In questi casi è infatti possibile sostenere che l'attività formativa, così come in parte avviene per l'apprendistato professionalizzante o di mestiere, sia svolta sotto la responsabilità unica dell'azienda<sup>93</sup>. Arrivando ai poteri degli ispettori, secondo la nuova procedura prevista dal T.U., essi potranno indicare al datore di lavoro la modifica del piano formativo da adottare, assegnandogli contestualmente un determinato e congruo termine per adempiere, evitando così la sanzione amministrativa. La disposizione, precisa il Ministero, potrà però essere adottata solo nel caso in cui sia ancora possibile recuperare il debito formativo. È pertanto necessario che il periodo di formazione previsto dal contratto non volga ancora al termine e che la carenza non dipenda esclusivamente dalla mancanza di formazione pubblica. In caso contrario, gli

---

<sup>91</sup> SOFIA DEMETRULA ROSATI, *La flexicurity come nuovo modello di politica del lavoro*. Roma : ISFOL, 2011

<sup>92</sup> LAURA MICHELINI, *La competitività delle imprese nei settori in evoluzione : un modello integrato per individuare le determinanti del vantaggio competitivo*. Milano : Angeli, 2011

<sup>93</sup> *Il nuovo apprendistato : guida alle novità : decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167 : apprendistato per la qualifica professionale, professionalizzante o di mestiere, di alta formazione e di ricerca e per lavoratori in mobilità*; Milanofiori Assago : Ipsoa : Indicalia, 2011

ispettori potranno soltanto rilevare la carenza formativa redigendo apposito verbale e notiziarne il lavoratore<sup>94</sup>.

La citata disciplina sanzionatoria, che riprende essenzialmente quanto già previsto dall'articolo 53, comma 3, decreto legislativo 276/2003, eccezion fatta per l'espresso richiamo allo strumento della disposizione, lascia piuttosto perplessi, poiché sembrerebbe escludere a priori la possibilità di trasformazione del contratto di apprendistato in un ordinario contratto di lavoro a tempo indeterminato qualora manchi o sia carente la componente formativa<sup>95</sup>. Tale sanzione sarebbe invece la più razionale conseguenza da applicare laddove manchi o sia carente proprio l'elemento che caratterizza e fa dell'apprendistato un contratto di lavoro speciale, giustificandone i tratti di distinzione rispetto al contratto di lavoro standard. Infatti, venendo meno il tratto specializzante del rapporto di lavoro, la fattispecie dovrebbe, in teoria, essere ricondotta alla disciplina propria di un ordinario contratto di lavoro a tempo indeterminato, ma evidentemente non è questo il pensiero del nostro legislatore<sup>96</sup>.

## **1.6 L'apprendistato dopo la "cura" Fornero**

Questa parentesi parte il 4 aprile 2012, quando il Consiglio dei Ministri ha approvato il disegno di legge recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita". Come rilevato dal Governo medesimo nella relazione illustrativa, l'articolato proposto all'esame del Parlamento declina in formule normative il contenuto sostanziale del documento approvato dal Consiglio dei Ministri il 23 marzo 2012. Durata minima, disciplina del periodo di preavviso e stabilizzazione, questi i temi in materia di apprendistato sui quali è intervenuta la Riforma del lavoro Fornero (legge n. 92/2012),

---

<sup>94</sup> GIACINTO FAVALLI, ANDREA STANCHI, LUCA D'ARCO, *Il Codice del lavoro*. 9. ed. Piacenza : CELT, 2011

<sup>95</sup> MASSIMILIANO DI PIRRO, *La nuova disciplina dell'apprendistato : guida pratica dopo il Testo Unico (decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167) : modelli operativi e appendice normativa*. Piacenza : CELT, 2011

<sup>96</sup> ORLANDO ROSELLI, *Scritti per una scienza della formazione giuridica*. Napoli : Edizioni scientifiche italiane, 2012

## Capitolo 1. Evoluzione del quadro normativo del contratto di apprendistato

entrata in vigore il 18 luglio 2012. Diverse quindi le modifiche apportate alla normativa del contratto di apprendistato contenuta nel decreto legislativo n. 167/2011.

Analizziamole nel dettaglio. *In primis*, si prevede che la disciplina posta dagli accordi interconfederali o dai contratti collettivi nazionali, stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, individui una durata minima del rapporto di apprendistato non inferiore a sei mesi, a eccezione delle attività stagionali. In secondo luogo, si specifica che nel caso di recesso al termine del periodo formativo, durante il periodo di preavviso decorrente dal medesimo termine, continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato<sup>97</sup>.

Inoltre, con riferimento alle assunzioni a decorrere dal 1° gennaio 2013, si incrementa il numero massimo di apprendisti che possono essere contemporaneamente alle dipendenze di un medesimo datore di lavoro, direttamente o mediante ricorso alla somministrazione di lavoro. Mentre la normativa vigente, che continuava a operare per le assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2012, fissa un unico limite massimo, pari al 100% rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro, in un rapporto di 1 a 1, la disposizione in esame prevede che:

- il suddetto limite massimo, pari al 100% rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro, si applica esclusivamente ai datori di lavoro che occupano fino a 10 dipendenti;
- negli altri casi il numero di apprendisti che un medesimo datore di lavoro può assumere non può superare il rapporto di 3 a 2;
- è in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.

Viene poi stabilito che per i datori di lavoro che occupano almeno 10 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro,

---

<sup>97</sup> MICHELE TIRABOSCHI, Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini : commentario al decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, e all'articolo 11 del decreto Legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modifiche nella Legge 14 settembre 2011, n. 148, UTET, 2011

## Capitolo 1. Evoluzione del quadro normativo del contratto di apprendistato

al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 % degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, con una deroga, essendo stabilita al 30 % nei primi 36 mesi successivi all'entrata in vigore della legge. Dal computo della percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso:

- durante il periodo di prova;
- per dimissioni;
- per licenziamento per giusta causa.

Tale obbligo di stabilizzazione, ideato al fine di evitare abusi nell'utilizzo del contratto, vale solo per i datori di lavoro con almeno 10 dipendenti; di conseguenza, per tutti gli altri casi troveranno applicazione le clausole fissate attraverso la contrattazione collettiva ai sensi dell'articolo 2, co. 1, lett. i), del decreto legislativo n. 167/2011<sup>98</sup>. A ogni modo, qualora non sia rispettata la percentuale del 50%, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati. Il medesimo rimedio viene previsto in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Coloro che verranno assunti in violazione dei suddetti limiti sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto<sup>99</sup>.

### **(Segue) Note generali sulla situazione dell'apprendistato al momento della Riforma Fornero**

Per comprendere a pieno il motivi che hanno spinto il legislatore e intervenire nel 2012, si deve ricostruire il quadro nazionale riferito al contratto di apprendistato. Era ormai da una quindicina di anni che il Governo, in accordo con le Regioni e le Parti sociali, si trovava impegnato in uno sforzo di riqualificazione e rilancio del contratto di apprendistato. Ciò nella consapevolezza, avvalorata dalla analisi comparata e dai *benchmark* internazionali

---

<sup>98</sup> GIAMPIERO PROIA, MICHELE TIRABOSCHI, La riforma dei rapporti e delle controversie di lavoro : commentario alla Legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato lavoro) . Milano : Giuffrè, 2011

<sup>99</sup> LUIGI DI PAOLA, Il licenziamento : dalla Legge Fornero al Jobs Act, Milano : A. Giuffrè, 2016.

## *Capitolo 1. Evoluzione del quadro normativo del contratto di apprendistato*

sulla occupazione giovanile e produttività del lavoro, che esso possa rappresentare, se adeguatamente regolato, un canale privilegiato per la selezione e l'addestramento di forza-lavoro professionalizzata e, al tempo stesso, un percorso di qualità per accompagnare e sostenere un ingresso stabile dei giovani nel mercato del lavoro. Gli esiti di questo impegno però sono stati fin qui insufficienti, non avendo ottenuto i risultati sperati, specie se rapportati alle mete raggiunte in altri paesi europei<sup>100</sup>.

Cruciale all'interno della crescita e maturazione di questa figura è stato il 2003 e la riforma Biagi, da tale momento i numeri riferiti all'apprendistato sono in breve aumentati, toccando punte di oltre seicentomila contratti. Questo incoraggiante dato è sicuramente dovuto anche alla penetrazione dell'istituto in ambito lavorativo, perché come si sa, le novità necessitano tempo per essere assorbite. Sono comunque lontani gli obiettivi prefissati, rendendo i numeri sopra esposti di poco conto rispetto alle grandi aspettative che circondavano il progetto<sup>101</sup>. Per dare un breve accenno dello sviluppo dell'apprendistato nel tempo attraverso lo stivale, si ripota la situazione che si registrava nelle diverse Regioni. Invero, sul finire del 2010, l'apprendistato per espletamento del diritto dovere di istruzione era sbloccato e concluso a livello nazionale dalle sole Regioni Lombardia e Veneto, facendo ben intravedere una tendenziale maggior diffusione nelle Regioni del nord. Si sono inoltre riscontrate estreme difficoltà nel cambiare prassi applicative da tempo radicate nel settore industriale. Infatti, con riguardo all'apprendistato di tipo professionalizzante va rilevato come non sia ancora operativo in tutti i settori. Continuando nella rassegna delle promesse infrante troviamo, privo di pratica e rilevante attuazione, l'apprendistato di alta formazione, nodo centrale della questione e vero punto potenzialmente risolutivo della Riforma, prima Biagi e ora Fornero<sup>102</sup>.

---

<sup>100</sup> MASSIMILIANO DI PIRRO, *La nuova disciplina dell' apprendistato : guida pratica dopo il Testo Unico (decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167) : modelli operativi e appendice normativa*. Piacenza : CELT, 2011

<sup>101</sup> FRANCO CARINCI, EMANUELE MENEGATTI, *Labour law and industrial relations in Italy : update to the Jobs Act [et aLegge ] Milanofiori*, Assago : Wolters Kluwer, 2015

<sup>102</sup> *Il nuovo apprendistato : guida alle novità : decreto Legislativo 14 settem bre 2011, n. 167 : apprendistato per la qualifica professionale, profession alizzante o di mestiere, di alta formazione e di ricerca e per lavoratori in mobilità*; Milanofiori Assago : Ipsoa : Indicialia, 2011

A testimoniare il fallimento della situazione normativa dell'apprendistato sono i numeri secondo cui, dei seicentomila apprendisti censiti, solo il 2,8 % possiede meno di 18 anni, mentre la maggioranza più di 25<sup>103</sup>. I dati rivelano la valenza prevalentemente occupazionale, più che educativa e formativa di tale strumento, utilizzato non di rado per scaricare sui giovani l'incapacità di avviare una complessiva riforma del quadro regolamentare del mercato del lavoro, a partire dalla flessibilità in entrata e in uscita. Solo l'utilizzo distorto dei contratti, in questo caso a contenuto formativo, ha in effetti consentito agli attori del nostro sistema di relazione industriali di rinviare l'avvio di detto ammodernamento, indirizzando così sulla forza lavoro giovanile, notoriamente priva di una solida rappresentanza politica e sindacale, buona parte delle esigenze di flessibilità e rapidità, richieste dal mondo delle imprese. Non sorprende dunque che il problema dell'occupazione abbia assunto in Italia contorni preoccupanti e catastrofici: vuoi in ragione di alti livelli di disoccupazioni, inattività e dispersione scolastica, accentuando i nostri dati, senza pari nel resto d'Europa, relativi ai NEET. Si conti anche l'assenza di robusti investimenti in formazione, che hanno dato luogo a una diffusa precarizzazione del lavoro delle generazioni più giovani, incentivando il ricorso ad abusi e a schemi di lavoro e forme contrattuali a più basso e svilente contenuto qualitativo. La formazione e l'apprendimento si sono risolti così in strumenti permissivi e farraginosi, piccoli *passpartù* verso il mondo imprenditoriale, consentendo a quest'ultimo di selezionare i giovani potenzialmente più produttivi per contesti aziendali statici, beneficiando del minor costo della loro forza lavoro, sia in funzioni di fissazione di salari di ingresso, sia per il riconoscimento di generosi incentivi economici a fronte di un'attività formativa spesso praticamente irrilevante.

Siamo profondamente lontani dalle migliori esperienze europee e internazionali. Non può essere un caso che in paesi come la stessa Germania, Olanda, Austria e Danimarca, ove sistemi sviluppati di formazione affiancano da subito gli studenti nei loro percorsi, la disoccupazione giovanile sia sostanzialmente allineata con quella degli adulti, dando vita

---

<sup>103</sup> L'evoluzione dell'apprendistato, Quaderni di Tecnostruttura, Nel fascicolo A. 12:n. 43, 2011

a risultati estremamente apprezzabili<sup>104</sup>. All'opposto si pone l'Italia, con la sua assenza di canali di orientamento e soprattutto di integrazione tra scuola e lavoro, risultando un Paese con tassi di disoccupazione decisamente allarmanti. In questo contesto di mancanze, l'uso distorto dell'apprendistato nient'altro ha portato se non ad affiancare ai suoi tradizionali obiettivi formativi, funzioni ulteriori e improprie, quali la riduzione del costo del lavoro e l'allentamento di talune rigidità di tutela del lavoratore subordinato. Le divergenze funzionali sono portate da una deviazione delle politiche formative, che troppo spesso nel nostro Paese vengono semplicisticamente confuse con mere politiche occupazionali a breve termine. In questo senso si manifesta l'ambiguità dell'apprendistato, mostrando l'incapacità di progettare un reale percorso di formazione che non si traduca poi, nella prassi, in un mero espediente per garantire l'acquisizione di forza lavoro eterodiretta a basso costo. Va riconosciuto che la formazione professionale e l'apprendistato non sono né uno strumento in grado di generare di per se occupazione, non rappresentando un volano dello sviluppo economico, né una panacea per i complessi mali del mercato del lavoro italiano. A tal proposito si registrava la delega governativa, a seguito dell'accordo tra le parti del 23 luglio 2007, i cui obiettivi erano il rafforzamento del ruolo della contrattazione collettiva, l'individuazione di standard nazionali di qualità della formazione, nonché la validazione dei processi formativi, l'individuazione di meccanismi garantisti per la determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni e, in ultimo, l'adozione di misure volte ad assicurare il corretto utilizzo dei contratti di apprendistato. In tale scenario, una delle principali sfide riguarda la retribuzione assegnata agli apprendisti<sup>105</sup>. Vista l'esperienza comparata, nei casi in cui essi godano di un trattamento retributivo assimilato a quello dipendente, risulta assai bassa la componente formativa, trattandosi in buona sostanza di un contratto a termine di primo ingresso al lavoro, mentre al contrario, là dove è presente un forte investimento in formazione, viene normalmente compensato da un drastico abbattimento dei trattamenti retributivi fissati

---

<sup>104</sup> MATTHEW W. FINKIN, GUY MUNDLAK CHELTENHAM, *Comparative Labor Law* : Edward Elgar, 2015

<sup>105</sup> MICHELE TIRABOSCHI, *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act : commento sistematico dei decreti legislativi nn. 22, 23, 80, 81, 148, 149, 150 e 151 del 2015 e delle norme di rilievo lavoristico della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 ( Legge di stabilità per il 2016)*, Milano : Giuffrè, 2016

## *Capitolo 1. Evoluzione del quadro normativo del contratto di apprendistato*

dalla contrattazione collettiva, destinati a intrecciarsi con le incentivazioni contributive o fiscali a sostegno dei singoli istituti<sup>106</sup>.

Un accenno merita l'apprendistato di alta formazione, istituto potenzialmente evolutivo del sistema d'istruzione italiano, che era utilizzabile non solo per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria, universitario e dottorati di ricerca, ma anche per diplomi relativi a percorsi di specializzazione tecnologica nonché per l'accesso alle professioni ordinistiche. Quest'ultima previsione desta non poche perplessità, lasciando l'amaro in bocca per quello che sarebbe potuto essere e non è stato. Sicuramente la previsione di un apprendistato funzionale a un grado di professionalizzazione e istruzione di così alto livello non trovava eguali in Europa, portando la possibilità di precorrere i tempi, sviluppando una metodologia di tale istituto estremamente moderna. Tanto premesso, va riscontrato come la piena operatività della riforma fosse fortemente condizionata dall'effettiva creazione di un sistema di standard formativi e professionali adeguatamente preparato. Obiettivo centrale di tale armonizzazione sarebbe stato quello di valutare le diverse qualifiche professionali acquisite, a seconda della tipologia di apprendistato, certificando le competenze apprese nell'ambito dei percorsi di formazione<sup>107</sup>.

---

<sup>106</sup> PIETRO CHECCUCCI, MARIO CUSMAI E LUCA ROSETTI, *Paradigmi emergenti di apprendimento e costruzione della conoscenza / Isfol*. Roma: Isfol, 2012

<sup>107</sup> LILLI CAROLLO, *Il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere*, Milano : Giuffrè, 2014



## CAPITOLO 2

### GLI SVILUPPI DELL'ISTITUTO ATTRAVERSO IL *JOBS ACT*

**Sommario:** 2.1 Ulteriori aspetti della riforma voluta dal Governo Renzi.

#### **Premessa**

Da ultimo è intervenuto sul tema dell'apprendistato l'articolo 1 del decreto legge 20 marzo 2014, n. 34, convertito con legge 16 maggio 2014, n. 78 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale 19 maggio 2014, n. 114<sup>108</sup> (c.d. decreto Poletti). Occorre fare una piccola premessa prima di analizzare il dettato normativo del decreto, al fine di comprenderne gli obiettivi nonché il tessuto in cui quest'ultimo si va a inserire.

Nel turbinio di modifiche legislative che si susseguivano<sup>109</sup>, all'apprendistato è stato affibbiato l'alto obiettivo di fungere da contratto "quasi unico" di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. Proprio in quest'accezione si trova a dover scontare, come strumento formativo, l'*empasse* di un sistema d'istruzione migliorabile, che mal risponde alle esigenze di una società in continua evoluzione; e come strumento occupazionale, le criticità di risolvere il *mismatching* tra le competenze richieste dal mondo delle imprese e quelle in possesso dai giovani partecipanti al mercato<sup>110</sup>.

In questo contesto il legislatore ha chiamato l'apprendistato a coprire zone estranee al suo ambito applicativo originario, forzandolo ad acquisire caratteri a lui non aderenti, con un doppio elemento quale quello formativo e quello occupazionale, che ha dato origine a un sistema con scarso equilibrio e soprattutto con forti discrasie tra il dato normativo e quello fattuale<sup>111</sup>. Su tale aspetto si sono avuti recentemente interventi in materia di strumenti

---

<sup>108</sup> Note in tema di profili formativi nel contratto di apprendistato / Costantino Cordella 2016

<sup>109</sup> GAETANO ZILIO GRANDI, MARCO BIAS, Commentario breve alla riforma Jobs act [Assago] : Wolters Kluwer ; [Padova] : CEDAM, 2016

<sup>110</sup> ADELE BIANCO BIANCO, Apprendistato, formazione e politiche attive del lavoro : osservazioni sulla Legge n. 78 del 2014 , Adele, 2016

<sup>111</sup> PIERLUIGI RAUSEI, MICHELE TIRABOSCHI, Apprendistato : assumere, gestire e formare Milanofiori-Assago (Mi) : Wolters Kluwer, 2015

## Capitolo 2. Gli sviluppi dell'istituto attraverso il Jobs Act

utili all'accesso al lavoro, con la citata legge 78/2014<sup>112</sup>, la quale ha modificato non solo taluni aspetti concernenti il contratto di apprendistato, ma anche varie caratteristiche di altri contratti che, in tutto od in parte, presentano finalità complementari a quest'ultimo<sup>113</sup>. Si è così riformato il decreto legislativo n. 368 del 2001<sup>114</sup> nonché il decreto legislativo n. 276 del 2003, prevedendo, *inter alia*, un innalzamento da 1 a 3 anni, comprensivi di un massimo di 5 proroghe (contro 8 proroghe nel testo originario del decreto legge), della durata del rapporto a tempo determinato che non necessita dell'indicazione della causale per la sua stipulazione (c.d. acausalità)<sup>115</sup>. Conseguentemente all'eliminazione della causale, viene introdotto un "cap" all'utilizzo del contratto a tempo determinato, stabilendo che il numero complessivo di rapporti di lavoro a termine costituiti da ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato alle sue dipendenze (per molti versi, un criterio maggiormente restrittivo rispetto al 20% dell'organico complessivo previsto nel testo originario del decreto legge)<sup>116</sup>. Tenuti fermi i diversi limiti quantitativi stabiliti dai vigenti contratti collettivi nazionali, per i datori che alla data di entrata in vigore del decreto legge occupino un numero di lavoratori a termine oltre tale soglia, l'obbligo di adeguamento decorre dal 2015, sempre che la contrattazione collettiva, anche aziendale, non disponga un limite percentuale o un termine più favorevoli. Inoltre, nel rispetto della maternità, si introducono disposizioni volte ad ampliare e rafforzare il diritto di precedenza delle donne in congedo per tale motivazione.

Venendo a quanto di più stretto interesse per la ricerca in esame, l'articolo 2 del decreto

---

<sup>112</sup> Legge 16 maggio 2014, n. 78 Conversione in Legge, con modificazioni, del decreto Legge 20 marzo 2014, n. 34, recante disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese.

<sup>113</sup> FRANCESCO ROTONDI, *Flessibilità contro precarietà: non sono la stessa cosa ed esprimono due modelli di lavoro opposti: il primo giusto, il secondo sbagliato; il JOBS Act di Matteo Renzi da che parte sta?* Soveria Mannelli: Rubbettino, 2016

<sup>114</sup> decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368 "Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES" pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 235 del 9 ottobre 2001

<sup>115</sup> PIETRO ICHINO, *Il lavoro ritrovato: come la riforma sta abbattendo il muro tra i garantiti, i precari e gli esclusi*, Milano: Mondadori, 2015

<sup>116</sup> C. D'AGOSTINO, A. MARANO, M. SOLOMBRINO, *Guida al jobs act: con le modifiche di tutti i decreti legislativi di attuazione del jobs act*, Napoli: Simone, 2015

## Capitolo 2. Gli sviluppi dell'istituto attraverso il Jobs Act

legge 34 del 2014<sup>117</sup>, contiene disposizioni in materia di apprendistato, con l'obiettivo e l'intento di semplificarne la disciplina, ponendo meno vincoli per le imprese che assumono degli apprendisti<sup>118</sup>.

Viene modificato in più parti il decreto legislativo 167 del 2011 e la legge 92 del 2012<sup>119</sup>, prevedendo, *in primis*, modalità semplificate di redazione del piano formativo individuale (per il quale il testo-originario del decreto legge faceva venir meno l'obbligo previgente di redazione in forma scritta), sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali. La formazione dunque sarà erogata sostanzialmente ai giovani direttamente dal datore di lavoro, senza più la necessaria integrazione con dei piani formativi pubblici, curati dalle Regioni, per un massimo di 120 ore all'anno. In futuro quest'obbligo decadrà del tutto e le imprese potranno collaborare con gli enti regionali soltanto in via facoltativa<sup>120</sup>.

Una misura di notevole impatto concerne la stabilizzazione degli apprendisti in azienda, rispetto a cui vengono ridotti gli obblighi previsti dalla legislazione previgente ai fini di nuove assunzioni in apprendistato. In particolare, da un lato si circoscrive l'applicazione della norma alle sole imprese con più di 50 dipendenti, mentre dall'altro si riduce al 20% la percentuale di stabilizzazione. Preme evidenza come nel testo originario del decreto legge gli obblighi di stabilizzazione previgenti erano stati del tutto soppressi, mentre nel testo approvato dalla camera l'obbligo di stabilizzazione si applicava solo alle imprese

---

<sup>117</sup> TESTO COORDINATO DEL DECRETO-Legge 20 marzo 2014, n. 34 Testo del decreto Legge 20 marzo 2014, n. 34 (in Gazzetta Ufficiale - serie generale - n. 66 del 20 marzo 2014), coordinato con la Legge di conversione 16 maggio 2014, n. 78 (in questa stessa Gazzetta Ufficiale - alla pag. 1), recante: "Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese." (14A03891) (GU Serie Generale n.114 del 19-5-2014)

<sup>118</sup> MICHELE TIRABOSCHI, Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act : commento sistematico dei decreti legislativi nn. 22, 23, 80, 81, 148, 149, 150 e 151 del 2015 e delle norme di rilievo lavoristico della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 ( Legge di stabilità per il 2016) / a cura di; in collaborazione con Lilli Casano, Milano : Giuffrè, 2016

<sup>119</sup> Legge 28 giugno 2012, n. 92 Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita. (12G0115) (GU Serie Generale n.153 del 3-7-2012 - SuppLegge Ordinario n. 136) note: Entrata in vigore del provvedimento: 18/07/2012

<sup>120</sup> FRANCESCO BALDI, Compendio di diritto sindacale : l'ordinamento sindacale, la rappresentanza e la rappresentatività, la condotta antisindacale, gli assetti contrattuali, il ruolo del sindacato nella crisi aziendale, lo sciopero : aggiornato con le novità del Jobs Act / Santarcangelo di Romagna : Maggioli, 2016

con più di 30 dipendenti<sup>121</sup>. Un specifica disciplina viene dettata per quelle Regioni e Province autonome che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, disponendo che i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni di datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possano prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali<sup>122</sup>. Per quanto concerne la semplificazione dei profili formativi si prevede che le Regioni provvedano a comunicare al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica<sup>123</sup>.

Ulteriori novità vengono introdotte con riguardo i contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, destinati soggetti di età compresa tra 15 e 25 anni. Il decreto Poletti stabilisce che le ore dedicate alla formazione dell'apprendista-studente saranno pagate dall'azienda con una retribuzione ridotta, pari al 35% di quella ordinaria, a meno che i contratti collettivi nazionali di lavoro non prevedano diversamente<sup>124</sup>. Per quanto attiene alla retribuzione dell'apprendista, fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, si dispone come, tenuta in considerazione della componente formativa del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, si debba tener conto delle ore di formazione almeno in misura pari al 35% del relativo monte ore complessivo.

## **2.1 Ulteriori aspetti della riforma voluta dal Governo Renzi**

In questo capitolo vengono analizzate alcune modifiche volute dall'attuale Governo in materia di fattispecie contrattuali del diritto del lavoro, posto che l'analisi delle singole figure verrà trattata nel proseguo di questo lavoro. Nella Gazzetta Ufficiale n. 144 del 24

---

<sup>121</sup> VINCENZO ANTONIO POSO, *Noterelle : diario di un ventennio / Giuseppe Pera ; antologia* Milano : Giuffrè, 2015

<sup>122</sup> ANDREA LASSANDARI, *La riforma del lavoro del Governo Renzi: il disegno e la realizzazione*. 2015

<sup>123</sup> PIERGIOVANNI ALLEVA, *All mercato del lavoro voluto da Renzi: il rilancio della precarietà*. 2016

<sup>124</sup> PIETRO ICHINO, *La riforma del lavoro in Italia : una nuova cultura delle relazioni industriali*. 2015

## Capitolo 2. Gli sviluppi dell'istituto attraverso il Jobs Act

giugno 2015 è stato pubblicato il decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81 recante la “Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni”, a norma dell’articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. Il decreto, che peraltro contiene all’interno dei suoi 57 articoli, distinti in 7 Capi, anche la revisione della normativa in tema di mansioni, presenta una sintesi tutt’altro che organica e sistematica del quadro normativo precedentemente in vigore<sup>125</sup>.

Sostanzialmente vengono trasportate in un’unica fonte le norme inserite nel decreto legislativo n. 61/2000<sup>126</sup>, nel decreto legislativo n. 368/2001, nel decreto legislativo n. 276/2003, nel decreto legislativo n. 167/2011 e nella legge n. 92/2012, nel decreto legge n. 34/2014, convertito dalla legge n. 78/2014, con sporadici interventi, fatta eccezione per l’abrogazione delle norme sul lavoro ripartito, del lavoro a progetto e dell’associazione in partecipazione con apporto di lavoro per le persone fisiche<sup>127</sup>.

Già su quest’ultimo punto si potrebbe obiettare che le disposizioni normative in questione presentano numerose criticità, in particolar modo su aspetti inerenti al possibile contenzioso, oltreché sui profili di applicabilità e gestione negoziale<sup>128</sup>. La complessa opera di revisione della disciplina dei rapporti di lavoro che veniva chiesta al legislatore delegato consisteva non tanto nella realizzazione di un mero testo unico, quanto nel rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di quanti sono in cerca di occupazione, riordinando fattivamente i contratti di lavoro al fine di renderli più coerenti con le esigenze del contesto occupazionale e produttivo attuale. Il tutto, certo, con l’obbligo di dover rispettare la regolazione dettata dall’Unione europea oltre che i principi e criteri direttivi dettati della stessa legge delega<sup>129</sup>. L’articolo 1, co. 7, let. a), della legge delega n. 183/2014, assegnava al Governo il compito di individuare e di

---

<sup>125</sup> GUIDO CANAVESI, *La ricollocazione secondo il Jobs act: dall’attività al contratto?*. 2016

<sup>126</sup> decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 "Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES" pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 66 del 20 marzo 2000

<sup>127</sup> PIERGIOVANNI ALLEVA, *All mercato del lavoro voluto da Renzi: il rilancio della precarietà*. 2016

<sup>128</sup> PIETRO ICHINO, *Il lavoro ritrovato : come la riforma sta abbattendo il muro tra i garantiti, i precari e gli esclusi*, Milano : Mondadori, 2015

<sup>129</sup> LILLI CAROLLO, *Il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere*, Milano : Giuffrè, 2014

## Capitolo 2. Gli sviluppi dell'istituto attraverso il Jobs Act

analizzare tutte le forme contrattuali esistenti nel panorama legislativo italiano, con l'intento di valutarne l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo, in funzione dei proclamati interventi di semplificazione e di aggiornamento delle singole tipologie contrattuali esaminate. Più che un codice semplificato e innovativo dei contratti di lavoro, il decreto in commento pare un testo di mero riordino di ciò che viene considerato come lavoro non a tempo indeterminato. Tale atteggiamento potrebbe essere forse imputato alla scarsa attenzione a quelli che sono profondi mutamenti del mercato del lavoro e dei moderni modi di lavorare<sup>130</sup>.

Per quel che concerne la regolazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato, vengono spese poche attenzioni, quanto basta cioè per precisare che esso costituisce la forma ordinaria del rapporto di lavoro. Tale ipotesi, tra l'altro, meriterebbe un'autonoma trattazione, in quanto il carattere tipico del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ovvero l'intensità del regime di tutele nel caso di licenziamento illegittimo, risulta ora, dopo il decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, notevolmente mutata e non più così dissimile da altre figure contrattuali<sup>131</sup>. Il Governo si è dunque concentrato nella semplificazione delle tipologie contrattuali e nella revisione della disciplina relativa alle mansioni<sup>132</sup>. In particolare, *inter alia*, viene rivista la normativa applicabile ai contratti di collaborazione a progetto. A partire dall'entrata in vigore del decreto non potranno essere stipulati nuovi contratti di collaborazione a progetto, mentre quelli già in essere potranno proseguire fino alla loro scadenza. A ogni modo, a partire dal 1 gennaio 2016 ai rapporti di collaborazione personali con contenuto ripetitivo ed etero-organizzati dal datore di lavoro, saranno applicate le norme del lavoro subordinato. Restano salve le collaborazioni regolamentate da accordi collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale<sup>133</sup>, che prevedono discipline

---

<sup>130</sup> PIETRO ICHINO, Il lavoro dopo il Jobs act. 2015, Rivista giuridica

<sup>131</sup> LUIGI DI PAOLA, Il licenziamento : dalla Legge Fornero al Jobs Act, Milano : A. Giuffrè, 2016.

<sup>132</sup> Jobs act : licenziamenti e ammortizzatori sociali : decreto Legislativo nn. 22 e 23 in vigore dal 7 marzo 2015: NASPI, ASDI e DIS. ColLegge , strumenti di sostegno alla disoccupazione, licenziamenti individuali e collettivi: cosa cambia, Articolo18 e tutele crescenti per i neoassunti, il "futuro" del rito Fornero

<sup>133</sup> Compendio di diritto sindacale : l'ordinamento sindacale, la rappresentanza e la rappresentatività, la condotta antisindacale, gli assetti contrattuali, il ruolo del sindacato nella crisi aziendale, lo sciopero :

## Capitolo 2. Gli sviluppi dell'istituto attraverso il Jobs Act

specifiche relative al trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore e poche altri tipi di collaborazioni. Vengono inoltre superati i contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro e la “curiosa” figura contrattuale del *job sharing*.

Di rilievo è certamente la nuova disciplina delle mansioni, che impatta sulla gestione del rapporto di lavoro. Infatti, le nuove regole si estendono a tutte le tipologie contrattuali e vengono ripristinate per i casi di demansionamento funzionali a riorganizzazioni aziendali la vecchia distinzione tra lavoro impiegatizio e lavoro operaio, sottesa alla nozione legale di “categorie dei prestatori di lavoro” di cui all’articolo 2095 del codice civile. Questa impostazione, da tempo superata dai sistemi di classificazione del personale contenuti nella contrattazione collettiva nazionale di lavoro incentrati sull’inquadramento unico, al pari della mancata valorizzazione del lavoro autonomo, denota un’idea del lavoro alquanto arretrata da parte del legislatore<sup>134</sup>. Viene altresì prevista la possibilità che il datore di lavoro e il lavoratore, tramite accordi conclusi con specifiche procedure, possano prevedere la modifica anche del livello di inquadramento e della retribuzione al fine della conservazione dell’occupazione, dell’acquisizione di una diversa professionalità o del miglioramento delle condizioni di vita<sup>135</sup>.

Per quanto concerne la *ratio* della riforma, si può affermare che l’intento del *Jobs Act* dovrebbe essere quello di produrre posti di lavoro, modificando la disciplina giuridica dei rapporti e del mercato del lavoro, attraverso l’introduzione di una buona dose di flessibilità in entrata. Quest’ultimo aspetto si riscontra, a esempio, nella generalizzazione del contratto a termine, reso acausale e utilizzabile a puntate, non senza la duplice limitazione della durata massima di 36 mesi e della percentuale massima del 20% della forza lavoro stabile. Peraltro, secondo un’opinione corrente, tali limite è derogabile dalla contrattazione collettiva non solo nella durata ma anche nella percentuale<sup>136</sup>. Si è poi

---

aggiornato con le novità del Jobs Act / Francesco Baldi Santarcangelo di Romagna : Maggioli, 2016

<sup>134</sup> C. D’AGOSTINO, A. MARANO, M. SOLOMBRINO, Guida al jobs act : con le modifiche di tutti i decreti legislativi di attuazione del jobs act, Napoli : Simone, 2015

<sup>135</sup> Note in tema di profili formativi nel contratto di apprendistato / Costantino Cordella 2016

<sup>136</sup> GAETANO ZILIO GRANDI, MARCO BIAS, Commentario breve alla riforma Jobs act [Assago] :

continuato con una somministrazione di flessibilità in uscita, quale offerta dalla introduzione del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti a valere per il futuro. Questo comporta una riduzione dell'area della reintegra, ormai ristretta al licenziamento illegittimo discriminatorio e disciplinare<sup>137</sup>.

Nella seconda misura attuativa adottata nel più ampio disegno del legislatore viene data esecuzione alla componente della *security*, tramite politiche passive e attive, misure che dovrebbero essere assunte senza nuovi e maggiori oneri a carico della finanza pubblica anche se, a ben vedere, vi sono nuovi e maggiori oneri, non compensati all'interno dei singoli decreti, con buona pace delle riforme normative a "costo zero" tanto care ai recenti Governi. A voler guardare alla riforma del lavoro in atto è facile accorgersi come sia connotata dalla caratteristica principale di una forte centralizzazione, con recupero di competenze da parte dello Stato nei confronti delle Regioni, le quali risultano in parte svuotate delle precedenti prerogative. La successiva ristrutturazione del Titolo V della Costituzione è data per scontata, al fine di ridimensionare le Regioni ed eliminare le Province (non autonome) nella gestione del mercato del lavoro, che interpreta la sostanziale indolenza delle Regioni a farsi carico di una formazione di base significativa ed effettiva nell'apprendistato di mestiere o professionalizzante già emersa nel decreto legislativo n. 167 del 2011<sup>138</sup>. Ai sensi della legge n. 78 del 2014 si prospetta l'istituzione di un'Agenzia nazionale per l'occupazione, di cui si dirà più oltre, limitandoci qui a sottolinearne i principi ispiratori, la quale svolgerà attività a carattere tecnico-operativo di interesse nazionale. Si tratta di un'Agenzia statale dotata di "*piena autonomia nei limiti stabiliti dalla legge*", ma come tale "*sottoposta ai poteri di indirizzo e di vigilanza di un ministro*" (co. 2, articolo 8, decreto legislativo n. 300 del 1999<sup>139</sup>), rimessa ai regolamenti

---

Wolters Kluwer ; [Padova] : CEDAM, 2016

<sup>137</sup> LUIGI DI PAOLA, Il licenziamento : dalla Legge Fornero al Jobs Act, Milano : A. Giuffrè, 2016.

<sup>138</sup> FRANCESCO BALDI, Compendio di diritto sindacale : l'ordinamento sindacale, la rappresentanza e la rappresentatività, la condotta antisindacale, gli assetti contrattuali, il ruolo del sindacato nella crisi aziendale, lo sciopero : aggiornato con le novità del Jobs Act / Santarcangelo di Romagna : Maggioli, 2016

<sup>139</sup> decreto Legislativo 30 luglio 1999, n. 300 "Riforma dell'organizzazione del Governo, a norma dell'articolo 11 della Legge 15 marzo 1997, n. 59" pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 203 del 30 agosto 1999 - Supplemento Ordinario n. 163



## Capitolo 2. Gli sviluppi dell'istituto attraverso il Jobs Act

di cui all'articolo 17, co. 2, legge n. 400 del 1988<sup>140</sup>. L'Agenzia in parola viene “partecipata da Stato, Regioni e Province autonome, vigilata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali” (lett. c), con il “coinvolgimento delle Parti Sociali nella definizione delle linee di indirizzo generali” (lett. d), perché qui diventa difficile la compatibilità con la disciplina dell'articolo 8 decreto legislativo n. 300 del 1999; tanto più che fa da premessa all'attribuzione alla stessa Agenzia di competenze a tutt'oggi concorrenti tra Stato e Regioni o addirittura residuali delle Regioni, cioè “competenze gestionali in materia di servizi per l'impiego, politiche attive” (lett. e). La distribuzione delle rispettive competenze fra Ministero del lavoro e Regioni confermerebbe tale tesi, in quanto il Ministro dovrebbe non solo vigilare sull'operato dell'Agenzia ma anche attivarsi in materia di verifica e controllo del rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni che devono essere garantite su tutto il territorio nazionale<sup>141</sup>; la Regione manterrebbe le competenze in materia di programmazione di politiche attive del lavoro. In tutto ciò l'Agenzia acquisterebbe le competenze gestionali in materia di servizi per l'impiego, politiche attive, ereditando anche quelle facenti capo alla provincia, nonché di ASpI, rispetto a cui sono previsti “meccanismi di raccordo ... tra l'Agenzia e l'Istituto nazionale della previdenza sociale, sia a livello centrale che a livello territoriale<sup>142</sup>”, secondo una finalità che sarebbe di tendere a una maggiore integrazione delle politiche attive e delle politiche di sostegno del reddito. Il quadro di insieme che ne deriva appare comunque un discreto mosaico fra vecchio e nuovo, non completamente conforme alla ripartizione delle competenze di cui all'attuale articolo 117 Cost., tanto da riuscire difficile considerarlo costituzionalmente corretta<sup>143</sup>.

È altresì chiaro che se dovesse andare a buon fine la riforma della Carta fondamentale attualmente *in itinere*, in cui viene prevista una radicale riscrittura di quel Tit. V, le

---

<sup>140</sup> ALFREDO CASOTTI, *Contratto a tutele crescenti ed incentivi ad assumere : misure a sostegno dell'occupazione* Milanofiori-Assago (Mi) : Wolters Kluwer, 2015

<sup>141</sup> FRANCESCO ROTONDI, *Flessibilità contro precarietà : non sono la stessa cosa ed esprimono due modelli di lavoro opposti : il primo giusto, il secondo sbagliato ; il JOBS Act di Matteo Renzi da che parte sta?*, Rubbettino, 2016

<sup>142</sup> PAOLO PINI, *Il Jobs Act tra surrealismo e mistificazione: una lettura critica*. 2015

<sup>143</sup> FRANCO CARINCI, EMANUELE MENEGATTI, *Labour law and industrial relations in Italy : update to the Jobs Act [et aLegge ]* Milanofiori, Assago : Wolters Kluwer, 2015

considerazione potrebbero mutare<sup>144</sup>. Detta riforma costituzionale vorrebbe eliminare le competenze concorrenti, le statali esclusive sarebbero dilatate, con in più l'introduzione della c.d. clausola di supremazia, per cui la legge potrà intervenire anche al di fuori di quelle esclusive, quando lo richieda la tutela dell'unità giuridica ed economica della Repubblica ovvero la tutela dell'interesse nazionale. Le competenze regionali elencate sarebbero simmetricamente ridotte, a solo un paio d'anni dalla legge Fornero, senza peraltro alcuna previa verifica, pur prevista, della ricaduta pratica della legge<sup>145</sup>. Al di là dell'impressione che nella legge delega si dia per scontata l'entrata in vigore della novella costituzionale, vi si ritrova una qual certa consapevolezza circa la fragilità di una tale riforma del mercato del lavoro anticipata a Costituzione vigente, laddove con riguardo ai decreti legislativi *“finalizzati al riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive”* si contempla una *“previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome ..., ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281”*. Tutto bene se non fosse che viene aggiunto che *“in mancanza dell'intesa ... il Consiglio dei ministri provvede con deliberazione motivata ai sensi del medesimo articolo 3”*, restituendo l'ultima decisiva parola allo stesso Governo.

In un aspetto diametralmente opposto ma comunque in linea a quanto detto, si nota lo scontro tra Governo e sindacati<sup>146</sup>, accusati di essere troppo conservatori, a difesa della base, dei dipendenti pubblici, degli occupati nelle grandi e medie imprese, dei pensionati, come tale ostacolo al processo riformatore, si da ritenere inutile e anzi controproducente quella concertazione idealizzata negli anni '90. Non c'è stata concertazione neppure nella forma di una consultazione effettiva sul *Jobs Act*; ma non c'è stato neppure dialogo

---

<sup>144</sup> PIETRO ICHINO, *Il lavoro ritrovato : come la riforma sta abbattendo il muro tra i garantiti, i precari e gli esclusi*, Milano : Mondadori, 2015

<sup>145</sup> *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act : commento sistematico dei decreti legislativi nn. 22, 23, 80, 81, 148, 149, 150 e 151 del 2015 e delle norme di rilievo lavoristico della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 ( Legge di stabilità per il 2016) / a cura di Michele Tiraboschi; in collaborazione con Lilli Casano*, Milano : Giuffrè, 2016

<sup>146</sup> FRANCESCO BALDI, *Compendio di diritto sindacale : l'ordinamento sindacale, la rappresentanza e la rappresentatività, la condotta antisindacale, gli assetti contrattuali, il ruolo del sindacato nella crisi aziendale, lo sciopero : aggiornato con le novità del Jobs Act / Santarcangelo di Romagna : Maggioli, 2016*

## Capitolo 2. Gli sviluppi dell'istituto attraverso il Jobs Act

sociale su una materia che non era a sua misura come quello che costituiva il primo atto, cioè il decreto legge n. 34 del 2014 sul contratto a termine, lavoro interinale, apprendistato<sup>147</sup>. Ciò riflette chiaramente lo scarso rilievo e spazio riconosciuto dal legislatore al sindacato nei testi normativi, con un significativo ridimensionamento rispetto ad uno stesso passato legislativo che non gli è stato particolarmente favorevole<sup>148</sup>. Di certo il fatto che il contratto a termine venga ricondotto al regime acausale, con un ritorno all'originario carattere civilistico di elemento accidentale rimesso al beneplacito delle parti, costituisce un oggettivo ridimensionamento della contrattazione collettiva cui viene così sottratta la specificazione e l'integrazione della causale legislativa data da ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Ciò senza peraltro che la cosa possa dirsi compensata dalla sopravvivenza in capo alla stessa contrattazione collettiva della facoltà di allungare la durata di trentasei mesi in caso di successione di più contratti a termine e di abbassare la percentuale del 20% di contratti a termine sull'organico aziendale per così dire "stabile"<sup>149</sup>. A corroborare detto assunto si noti l'assenza nella stessa legge delega di alcun riferimento al sindacato né nell'articolo 1, co. 1, che individua finalità, mezzi e materia della riforma, né nell'articolo 1, co. 11, che delinea la procedura di approvazione della decretazione delegata. C'è un esplicito richiamo alle "parti sociali", nell'articolo 1, co. 4, lett. d), dove se ne prevede un coinvolgimento nella definizione delle linee di indirizzo generali dell'azione dell'Agenzia; poi alle "*Parti Sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*" all'articolo 1, co. 7, lett. g), dove si prescrive la previa consultazione per l'*"introduzione, eventualmente anche in via sperimentale, del compenso orario minimo, applicabile ai rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato, nonché fino al loro superamento, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nei settori non regolati da contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano*

---

<sup>147</sup> PIERLUIGI RAUSEI, MICHELE TIRABOSCHI, *Apprendistato : assumere, gestire e formare* Milanofiori-Assago (Mi) : Wolters Kluwer, 2015

<sup>148</sup> PIETRO ICHINO, *Il lavoro dopo il Jobs act*. 2015, *Rivista giuridica*

<sup>149</sup> PIETRO ICHINO, *La riforma del lavoro in Italia : una nuova cultura delle relazioni industriali*. 2015

*nazionale*"<sup>150</sup>. Niente male, se non fosse che con riguardo all'Agenzia c'è una sostanziale differenza fra lo Stato e Regioni che vi partecipano a pieno titolo e le Parti Sociali che vi sono solo coinvolte nella definizione delle linee generali dell'attività mentre con rispetto al salario minimo, c'è una mera previa consultazione<sup>151</sup>. Volendo richiamare a confronto il modello tedesco non può sottovalutarsi che la gestione dell'Agenzia teutonica e la determinazione del salario minimo vedono la piena partecipazione in prima persona del sindacato con ruolo assolutamente paritario. E' altresì vero che l'eventuale introduzione del salario è comunque limitata ai settori non regolati da contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, proprio per renderla più accettabile alle organizzazioni dei lavoratori, anche a costo di escluderne l'impatto in quei settori dove i contratti esistono, ma sono di diritto comune<sup>152</sup>.

Tutto questo si colloca in un contesto di indebolimento del ruolo del sindacato italiano come autorità salariale, dove il blocco dei rinnovi del settore pubblico e il rallentamento dei rinnovi nel settore privato si unisce con la concessione contrattuali del bonus di 80 Euro e con la recente facoltà di richiedere la liquidazione del TFR in busta paga<sup>153</sup>. Vi è poi una sorta di compensazione con riguardo alla partecipazione sindacale nella gestione delle crisi aziendali che comportano esuberanza del personale, che viene rafforzata dal condizionare l'accesso alla cassa integrazione guadagni all'esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro (articolo 1, co. 2, lett. a, 3) e dal prevedere un rilancio dei fondi di solidarietà di cui all'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92, fissando un termine certo per l'avvio dei fondi medesimi (articolo 1, co. 2, lett. a, 7)<sup>154</sup>. Il ruolo del sindacato risulta assai indebolito e pochi sono i disposti che chiamano in causa quest'ultimo, tra cui risalta quello nel nuovo regime per le mansioni a modifica

---

<sup>150</sup> PIERGIOVANNI ALLEVA, *All mercato del lavoro voluto da Renzi: il rilancio della precarietà*. 2016

<sup>151</sup> PIETRO ICHINO, *Lezioni di diritto del lavoro : un approccio di labour law and economics*. - Ed. per gli studenti Milano : Giuffrè, 2015

<sup>152</sup> ORLANDO ROSELLI, *Scritti per una scienza della formazione giuridica*. Napoli : Edizioni scientifiche italiane, 2012

<sup>153</sup> VINCENZO ANTONIO POSO, *Noterelle : diario di un ventennio / Giuseppe Pera ; antologia* Milano : Giuffrè, 2015

<sup>154</sup> GUIDO CANAVESI, *La ricollocazione secondo il Jobs act: dall'attività al contratto?*. 2016

## Capitolo 2. Gli sviluppi dell'istituto attraverso il Jobs Act

dell'articolo 2103 c.c. così come novellato dall'articolo 13 Statuto dei lavoratori (ovvero casi di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale). Tali processi devono venire *“individuati sulla base di parametri oggettivi, contemperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento”*<sup>155</sup>. A cui si aggiunge un rinvio alla *“contrattazione collettiva, anche aziendale, ovvero di secondo livello, stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria”*, cui spetta il compito di individuare ulteriori ipotesi, che, stando al senso complessivo, dovrebbero essere anch'esse di declassamento. Assai rilevanti per la tematica trattata è l'assenza di coinvolgimento sindacale per la revisione della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro di cui all'articolo 4 Statuto dei lavoratori, da attuare tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore (articolo 1, co. 7, lett. f)<sup>156</sup>. Non è chiaro se questo significhi che il sindacato non avrà più parola nell'introduzione dei controlli a distanza. Il sindacato conserva comunque talune prerogative per quanto riguarda la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, cioè *“l'incentivazione di accordi collettivi volti a favorire la flessibilità dell'orario di lavorativo e dell'impiego di premi di produttività al fine di favorire la conciliazione tra l'esercizio delle responsabilità genitoriali e dell'assistenza alle persone non autosufficienti e l'attività lavorativa, anche attraverso il telelavoro”* (articolo 1, co. 9, lett. d) circa i giorni di riposo spettanti in base al contratto collettivo nazionale in favore del lavoratore genitore di figlio minore che necessita di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute. Questo con l'usuale indifferenza per l'accuratezza e l'uniformità dei rinvii, così le parti sociali sono richiamate, prima, senza alcuna

---

<sup>155</sup> ADELE BIANCO BIANCO, Apprendistato, formazione e politiche attive del lavoro : osservazioni sulla Legge n. 78 del 2014 , Adele, 2016

<sup>156</sup> MASSIMILIANO DI PIRRO, La nuova disciplina dell' apprendistato : guida pratica dopo il Testo Unico (decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167) : modelli operativi e appendice normativa. Piacenza : CELT, 2011

## Capitolo 2. Gli sviluppi dell'istituto attraverso il Jobs Act

specificazione (articolo 1, co. 4, lett. d), poi, con la specificazione di comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (articolo 1, co. 7, lett. g)<sup>157</sup>. E, a loro volta, “*le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*” vengono coinvolte; prima come quelle dei lavoratori e dei datori di lavoro sottoscrittori di contratti collettivi non meglio individuati; poi, come quelle dei lavoratori firmatarie di contratti collettivi, anche aziendali<sup>158</sup>. Visto e considerato il minimo storico dei rapporti tra Governo e Parti sociali, si deve porre attenzione alla circostanza secondo la quale quest'ultime possano eventualmente paralizzare alcune parti della legge, convenendone la non applicazione, come peraltro già fatto in passato, esempio più illustre la dichiarazione acclusa al testo dell'accordo interconfederale unitario del giugno 2011<sup>159</sup>.

---

<sup>157</sup> LILLI CAROLLO, *Il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere*, Milano : Giuffrè, 2014

<sup>158</sup> PIETRO CHECCUCCI, MARIO CUSMAI E LUCA ROSETTI, *Paradigmi emergenti di apprendimento e costruzione della conoscenza / Isfol* . Roma: Isfol, 2012

<sup>159</sup> FRANCESCO BALDI, *Compendio di diritto sindacale : l'ordinamento sindacale, la rappresentanza e la rappresentatività, la condotta antisindacale, gli assetti contrattuali, il ruolo del sindacato nella crisi aziendale, lo sciopero : aggiornato con le novità del Jobs Act / Santarcangelo di Romagna : Maggioli, 2016*

## CAPITOLO 3

### LA RICONFERMATA VERSIONE TRIPARTITA DELL'APPRENDISTATO NEL 2015

**Sommario:** 3.1 I tipi di apprendistato. - 3.1.1 Apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale. - 3.1.2 Apprendistato professionalizzante. - 3.1.3 Apprendistato di alta formazione e di ricerca.

#### Premessa

Nonostante i lodevoli intenti e la ricerca di punti di contatto col modello duale tedesco di alternanza tra formazione e lavoro, emerge oramai come, nonostante gli sgravi contributivi previsti dalla legge di stabilità per il 2015, l'apprendistato sia ridimensionato e perda la veste di strumento privilegiato dell'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. Il progresso rispetto alla riforma è quello già descritto nei precedenti capitoli, ossia anni di mancato rilancio e di reiterati interventi riformatori, che hanno reso difficile trovare uno stabile assetto regolatorio che, come indica l'esperienza internazionale e comparata, è poi la vera condizione essenziale per un ampio e convinto utilizzo di un istituto.

Non convince innanzitutto la scelta di abrogare il Testo Unico del 2011, inserendo l'apprendistato nell'ambito del testo organico delle tipologie contrattuali. Tale ultimo testo è destinato a disciplinare le tipologie di lavoro atipico o temporaneo, invece l'apprendistato è per espressa definizione legislativa un contratto a tempo indeterminato. Questa sorta di declassamento del contratto di apprendistato, infatti, non coglie l'essenza dell'istituto<sup>160</sup>. L'apprendistato che esce da questa ennesima riforma è eretto attorno alla promozione del metodo dell'alternanza formativa, infatti, le principali modifiche alla normativa del Testo Unico interessano il primo e terzo livello che diventano, non tra poche perplessità applicative, potenzialmente più connessi alla scuola e alla formazione<sup>161</sup>. Purtroppo l'impianto del 2011, costruito in maniera certolina attraverso una paziente opera di concertazione tra Governo e parti sociali, così come descritto nei

---

<sup>160</sup> Note in tema di profili formativi nel contratto di apprendistato / Costantino Cordella 2016

<sup>161</sup> C. D'AGOSTINO, A. MARANO, M. SOLOMBRINO, Guida al jobs act : con le modifiche di tutti i decreti legislativi di attuazione del jobs act, Napoli : Simone, 2015

### Capitolo 3. La riconfermata versione tripartita dell'apprendistato nel 2015

capitoli precedenti, viene forse inopinatamente distrutto completamente dagli interventi del legislatore<sup>162</sup>. Nello specifico, solo per l'apprendistato volto al conseguimento di un titolo di studio viene prevista una vera e organica forma di integrazione tra formazione e lavoro. Tale raccordo sarebbe confermato dal riferimento dei percorsi per introdurre i giovani nel mondo del lavoro ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali, contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del primo comma del decreto legislativo n. 81/2015, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni.

Rimanendo in tema, viene istituito presso il Ministero del Lavoro il repertorio delle professioni, predisposto sulla base dei contratti collettivi di lavoro, con lo scopo di armonizzare le qualifiche e le qualificazioni professionali conseguibili in apprendistato. Tutto questo poi non tiene conto della confusione che il legislatore fa tra "standard formativi" e "standard professionali" (concetti ora assimilati dall'articolo 46 del decreto legislativo 81)<sup>163</sup>. Passando poi alla certificazione delle competenze maturate dall'apprendista, il compito viene affidato alle istituzioni formative, secondo le disposizioni di cui al decreto legislativo n. 13 del 2013, anche se tale soluzione ha portato a un forte frazionamento delle certificazioni fornite da ogni singola istituzione, con difficoltà per gli operatori del settore. Dall'altra parte, al datore di lavoro spetta il compito di registrare sul libretto formativo la formazione svolta dall'apprendista, proseguendo la linea (burocratica) già intrapresa di una compilazione asettica e asistemica di registri che non riassumono per nulla le reali attività formative sviluppatasi nel contesto aziendale, i quali finiscono per essere meri schemi riempiti con informazioni di poco conto<sup>164</sup>.

In buona sostanza, benché il rafforzamento dell'apprendistato (in particolare primo e terzo livello) quale strumento di raccordo tra scuola e lavoro non può che essere valutato positivamente, almeno in linea astratta, il quadro che deriva dalla riforma va contro quella logica di sistema a cui si era faticosamente pervenuti, con il consenso di Regioni e parti

---

<sup>162</sup> FELICE ROBERTO PIZZUTI, *La grande recessione e il welfare state : \*rapporto sullo stato sociale 2015 ... [et alLegge ] Napoli : Simone, 2015*

<sup>163</sup> GUIDO CANAVESI, *La ricollocazione secondo il Jobs act: dall'attività al contratto?.* 2016

<sup>164</sup> PIERGIOVANNI ALLEVA, *All mercato del lavoro voluto da Renzi: il rilancio della precarietà.* 2016



sociali, tramite il Testo Unico del 2011. Venendo ora a quei difetti che certo non contribuiscono alla creazione di regole chiare e stabili, è necessario partire dall'incerta disciplina del periodo transitorio, che da un lato lascia presagire tempi lunghi per l'entrata a regime del nuovo assetto riservato all'apprendistato, mentre dall'altro crea una sovrapposizione di regole che inevitabilmente rende farraginoso il veloce utilizzo dell'istituto<sup>165</sup>. Come nota di colore poi, per evidenziare l'attenzione e la ricercata tecnica legislativa adottata nella redazione del testo della riforma, viene estesa anche agli apprendisti l'Aspi (cfr. articolo 42, co. 6, lett. f), che purtroppo risulta sorpassata proprio da parte del medesimo legislatore<sup>166</sup>.

Appare chiaro che un siffatto quadro non depone certo a favore della stabilità e certezza della regolazione normativa, che rappresenta un fondamentale elemento attrattivo per le imprese; va da sé che sarà modestissima l'attrazione verso un impianto continuamente esposto a modifiche, denso di dubbi interpretativi<sup>167</sup>. Argomento centrale nel nuovo assetto dell'apprendistato di primo livello è la possibilità di stipulare un accordo, ovvero un "protocollo", tra istituzione, formazione e azienda, avente lo scopo di rendere immediata l'instaurazione del rapporto di lavoro del soggetto che transita verso il mercato del lavoro e quindi la diffusione dell'apprendistato in alternanza scuola-lavoro. Questo documento, che nelle intenzioni del legislatore deve disciplinare la durata e il contenuto della formazione, nonché gli obblighi del datore di lavoro, andrà redatto secondo lo schema definito con decreto dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome<sup>168</sup>. L'assenza di un termine entro cui il decreto ministeriale debba essere emanato, lascia presagire tempi

---

<sup>165</sup> PIETRO ICHINO, *Il lavoro dopo il Jobs act. 2015*, Rivista giuridica

<sup>166</sup> PIETRO ICHINO, *Il lavoro ritrovato : come la riforma sta abbattendo il muro tra i garantiti, i precari e gli esclusi*, Milano : Mondadori, 2015

<sup>167</sup> FRANCO CARINCI, EMANUELE MENEGATTI, *Labour law and industrial relations in Italy : update to the Jobs Act [et aLegge ]* Milanofiori, Assago : Wolters Kluwer, 2015

<sup>168</sup> *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act : commento sistematico dei decreti legislativi nn. 22, 23, 80, 81, 148, 149, 150 e 151 del 2015 e delle norme di rilievo lavoristico della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 ( Legge di stabilità per il 2016) / a cura di Michele Tiraboschi; in collaborazione con Lilli Casano*, Milano : Giuffrè, 2016

cospicui per la convocazione della Conferenza permanente e la successiva emanazione del provvedimento, confermando lo stallo in cui taluni aspetti dell'istituto si sono più volte trovati nel corso degli ultimi anni. Come se non bastasse, proprio a questi decreti attuativi si demanda la definizione di una serie di profili necessari a garantire i livelli di lavoro utili a presidiare i percorsi di qualificazione e crescita degli studenti, mettendo al riparo dal rischio che l'apprendistato sia solo lavoro senza apprendimento.

A farsi carico dell'investimento di risorse nell'apprendistato di primo livello dovranno dunque essere le istituzioni scolastiche, con prevedibili esiti nella situazione di profonda contrazione odierna di finanziamenti alle strutture pubbliche. Ultima considerazione, pur se il tema appare centrale, va fatta in merito al trattamento economico dell'apprendista di primo e terzo livello<sup>169</sup>. Il datore di lavoro, in rottura con quanto previsto in precedenza, ha facoltà di non retribuire le ore spese per la formazione esterna, come anche di retribuire in misura ridotta di un decimo le ore di formazione interna (cfr. articolo 43, co. 7 e articolo 45, co. 3). L'obiettivo è quello di una forte riduzione del costo complessivo del giovane lavoratore e, soprattutto, che la formazione non rappresenti un onere economico per il datore. E' chiaro che rendere meno gravosa economicamente per il datore la formazione deve, necessariamente, associarsi a una vera e sana attività formativa, in modo di scongiurare il rischio di esperienze di alternanza scuola lavoro del tutto dequalificati. Considerate le criticità di cui si è parlato fino a ora, tenuto fermo che andrà atteso tempo per poter esprimere un giudizio più rotondo sull'assetto complessivo dell'apprendistato, appare evidente che la concorrenza delle altre tipologie contrattuali rimaste dopo il riordino, ridurranno con tutta probabilità la diffusione dell'apprendistato<sup>170</sup>.

### 3.1 I tipi di apprendistato

Come detto, le novità contenute nello schema attuativo del *Jobs Act* riguardano quasi

---

<sup>169</sup> PIERLUIGI RAUSEI, MICHELE TIRABOSCHI, *Apprendistato : assumere, gestire e formare* Milanofiori-Assago (Mi) : Wolters Kluwer, 2015

<sup>170</sup> ALFREDO CASOTTI, *Contratto a tutele crescenti ed incentivi ad assumere : misure a sostegno dell'occupazione* Milanofiori-Assago (Mi) : Wolters Kluwer, 2015

interamente la prima e la terza tipologia contrattuale, ovvero quelle finalizzate ad una maggiore integrazione del lavoro con i percorsi formativi scolastici o di perfezionamento *post*-laurea. Si tratta peraltro di due tipologie che indubbiamente risultano state finora scarsamente utilizzate<sup>171</sup>. Al fine di rendere un'immagine nitida del quadro generale, si sottolinea che la nuova disciplina conferma le tre tipologie contrattuali previste già dalla disciplina previgente, con alcune modificazioni terminologiche:

- apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale;
- apprendistato professionalizzante;
- apprendistato di alta formazione e ricerca.

In aggiunta, viene nuovamente riproposta all'interno dell'apprendistato professionalizzante la possibilità della stipulazione con lavoratori che percepiscono l'indennità di mobilità o il trattamento di disoccupazione (assume ora rilevanza la percezione dell'indennità e non più l'iscrizione nelle liste). La forma del contratto, così come già previsto dalla precedente normativa, deve essere scritta ed è richiesta *ad probationem*<sup>172</sup>. Per quanto riguarda il piano formativo individuale, necessariamente contenuto nel contratto, anche in forma sintetica, potrà essere predisposto sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, mentre per gli altri due tipi il piano sarà curato dall'istituzione formativa di provenienza dello studente con il coinvolgimento dell'impresa<sup>173</sup>.

Si mantiene un contratto di regola a tempo indeterminato con facoltà di recesso *ad nutum* per il datore al termine del periodo di formazione. Si continuerà ad applicare, in linea all'articolo 2118 c.c., il solo onere del preavviso che decorre dalla scadenza del periodo formativo<sup>174</sup>. Durante il periodo formativo si applicano, le regole generali previste per il

---

<sup>171</sup> VINCENZO ANTONIO POSO, *Noterelle : diario di un ventennio / Giuseppe Pera ; antologia Milano : Giuffrè, 2015*

<sup>172</sup> PIERGIOVANNI ALLEVA, *All mercato del lavoro voluto da Renzi: il rilancio della precarietà. 2016*

<sup>173</sup> PIETRO ICHINO, *Il lavoro dopo il Jobs act. 2015, Rivista giuridica*

<sup>174</sup> PIETRO ICHINO, *Lezioni di diritto del lavoro : un approccio di labour law and economics. - Ed. per gli studenti Milano : Giuffrè, 2015*

contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e dunque la risoluzione del rapporto del lavoro potrà avvenire esclusivamente per giusta causa o giustificato motivo<sup>175</sup>. La durata minima è di sei mesi, l'unica deroga riguarda i casi in cui il contratto può essere stipulato a tempo determinato per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali. Il ricorso al contratto a tempo determinato è ammesso esclusivamente laddove i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative prevedano le relative modalità di svolgimento<sup>176</sup>. Inoltre, per la tipologia relativa alla qualifica, al diploma e alla specializzazione professionale, è necessario che le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro<sup>177</sup>. Sono confermate le regole del testo unico in ordine all'affidamento ad appositi accordi interconfederali, ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative di taluni aspetti del contratto, sul piano nazionale della regolamentazione sulla base dei seguenti principi:

- divieto di retribuzione a cottimo;
- presenza di un tutor o referente aziendale;
- facoltà di richiedere il riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;
- possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento è finalizzato il contratto, ovvero, in alternativa, di stabilire la

---

<sup>175</sup> PIETRO ICHINO, *La riforma del lavoro in Italia : una nuova cultura delle relazioni industriali*. 2015

<sup>176</sup> ADELE BIANCO BIANCO, *Apprendistato, formazione e politiche attive del lavoro : osservazioni sulla Legge n. 78 del 2014*, Adele, 2016

<sup>177</sup> C. D'AGOSTINO, A. MARANO, M. SOLOMBRINO, *Guida al jobs act : con le modifiche di tutti i decreti legislativi di attuazione del jobs act*, Napoli : Simone, 2015

### *Capitolo 3. La riconfermata versione tripartita dell'apprendistato nel 2015*

retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio<sup>178</sup>;

- facoltà di richiedere il finanziamento dei percorsi formativi aziendali per gli apprendisti, tramite dei fondi paritetici interprofessionali, anche attraverso accordi con le Regioni;
- possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, superiore a trenta giorni;
- registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino<sup>179</sup>.

Anche il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente, per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro rimane il medesimo della disciplina del Testo Unico: non si può eccedere il rapporto di 3 a 2 rispetto ai lavoratori specializzati e qualificati. Per i datori di lavoro che occupano fino a 9 lavoratori, il numero di apprendisti non potrà superare quello dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio. In ogni caso, è garantita la possibilità di assumere almeno tre apprendisti<sup>180</sup>. Le imprese artigiane applicano invece le specifiche regole previste dalla legge quadro n.443/1985.

Ai contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, è demandata la possibilità di introdurre clausole di stabilizzazione dei contratti di apprendistato professionalizzante terminati, il cui mancato rispetto comporta l'impossibilità di stipularne ulteriori<sup>181</sup>. In ogni caso, per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, tale clausola viene

---

<sup>178</sup> PAOLO PINI, *Il Jobs Act tra surrealismo e mistificazione: una lettura critica*. 2015

<sup>179</sup> GUIDO CANAVESI, *La ricollocazione secondo il Jobs act: dall'attività al contratto?*. 2016

<sup>180</sup> ANDREA LASSANDARI, *La riforma del lavoro del Governo Renzi: il disegno e la realizzazione*. 2015

<sup>181</sup> *Compendio di diritto sindacale: l'ordinamento sindacale, la rappresentanza e la rappresentatività, la condotta antisindacale, gli assetti contrattuali, il ruolo del sindacato nella crisi aziendale, lo sciopero: aggiornato con le novità del Jobs Act* / Francesco Baldi Santarcangelo di Romagna: Maggioli, 2016

confermata come già previsto dal decreto legislativo n. 167/2011<sup>182</sup>.

L'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è ancora subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 % degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Restano esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante. Gli apprendisti assunti in violazione dei suddetti limiti sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto<sup>183</sup>.

### **3.1.1 Apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale**

La stipula di un contratto di primo livello è possibile in ogni settore merceologico e riguarda i giovani che hanno compiuto 15 anni di età e fino al compimento dei 25 anni e potrà avere una durata fissata in relazione alla qualifica o del diploma da conseguire. In ogni caso la durata non potrà superare tre anni, ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale professionale. Una novità riguarda nella possibilità di stipulare contratti di apprendistato, di durata non superiore a tre anni, rivolti ai giovani iscritti al quarto e quinto anno degli istituti tecnici e professionali, per l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico professionali rispetto a quelle previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento di un certificato di specializzazione tecnica superiore<sup>184</sup>.

---

<sup>182</sup> PIETRO CHECCUCCI, MARIO CUSMAI E LUCA ROSETTI, Paradigmi emergenti di apprendimento e costruzione della conoscenza / Isfol . Roma: Isfol, 2012

<sup>183</sup> Flessibilità contro precarietà : non sono la stessa cosa ed esprimono due modelli di lavoro opposti : il primo giusto, il secondo sbagliato ; il JOBS Act di Matteo Renzi da che parte sta? / Francesco Rotondi ; con Filippo Di Nardo ; [prefazione di Maurizio Sacconi ; postfazione di Giorgio Santini] Soveria Mannelli : Rubbettino, 2016

<sup>184</sup> PIETRO ICHINO, Il lavoro ritrovato : come la riforma sta abbattendo il muro tra i garantiti, i precari e gli esclusi, Milano : Mondadori, 2015

La disciplina dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale è rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano, ma poiché la volontà del legislatore è quella di far decollare tale tipologia contrattuale, in assenza di regolamentazioni regionali la disciplina per l'attivazione è rimessa al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali. Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, secondo uno schema definito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali<sup>185</sup>. Lo stesso provvedimento, definisce i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato negli istituti tecnici e professionali, e, in particolare, il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolta in apprendistato ed i requisiti delle imprese nelle quali si svolge.

Molte novità sul fronte della formazione, sia quella esterna che quella da svolgersi presso il datore di lavoro. La formazione esterna all'azienda si svolge nell'istituzione formativa cui è iscritto lo studente e, salvo non sia previsto diversamente dai contratti collettivi, non è retribuita. L'ammontare della componente formativa non può essere superiore al 60% dell'orario lavorativo 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. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro, diversamente, è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% rispetto a quella che gli sarebbe dovuta<sup>186</sup>.

### **3.1.2 Apprendistato professionalizzante**

Si può rilevare come sostanzialmente venga confermata la disciplina dell'apprendistato professionalizzante. Infatti si ripropone la previsione già contenuta nell'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo n.167/2011, ossia che la formazione di tipo professionalizzante è

---

<sup>185</sup> FRANCO CARINCI, EMANUELE MENEGATTI, *Labour law and industrial relations in Italy : update to the Jobs Act [et aLegge ]* Milanofiori, Assago : Wolters Kluwer, 2015

<sup>186</sup> *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act : commento sistematico dei decreti legislativi nn. 22, 23, 80, 81, 148, 149, 150 e 151 del 2015 e delle norme di rilievo lavoristico della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 ( Legge di stabilità per il 2016) / a cura di Michele Tiraboschi; in collaborazione con Lilli Casano, Milano : Giuffrè, 2016*

responsabilità del datore di lavoro ed è regolamentata dai contratti collettivi sia nella misura che nella modalità di erogazione. Ricordiamo a tal proposito che il Ministero del lavoro ha ritenuto che il datore di lavoro abbia l'onere di tracciare la formazione svolta, seppure in forma libera e senza formalismi precostruiti (cfr. Circ. Ministero del Lavoro n. 5 e 35/2013). Accanto a tale tipologia di formazione, è prevista la possibilità della formazione finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali, per un monte complessivo non superiore a centoventi ore nel triennio. Detta tipologia di formazione è prevista nei limiti delle risorse annualmente disponibili sulla base dell'offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda ed è disciplinata dalle Regioni, sentite le Parti Sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista<sup>187</sup>.

Al fine di consentire al datore di lavoro di far partecipare l'apprendista all'offerta formativa, la singola Regione comunicherà, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano in data 20 febbraio 2014<sup>188</sup>. Il Ministero del lavoro, a tal proposito, ha evidenziato che le Regioni hanno l'obbligo di offrire nei termini previsti la suddetta formazione e le relative informazioni, in mancanza delle quali il personale ispettivo non procederà ad alcuna contestazione nei confronti dei datori di lavoro (cfr. Circ. n.18/2014)<sup>189</sup>.

### **3.1.3 Apprendistato di alta formazione e di ricerca**

Il contratto può essere stipulato in tutti i settori di attività, da datori di lavoro sia pubblici che privati, per funzioni di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni

---

<sup>187</sup> LILLI CAROLLO, Il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, Milano : Giuffrè, 2014

<sup>188</sup> La regolazione del mercato del lavoro dopo il Job Act., P. Ichino, 2015

<sup>189</sup> PIETRO ICHINO, La riforma del lavoro in Italia : una nuova cultura delle relazioni industriali. 2015



### *Capitolo 3. La riconfermata versione tripartita dell'apprendistato nel 2015*

ordinistiche. I protagonisti di tale fattispecie sono soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Quest'ultimi dovranno essere in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale, integrato da un certificato di istruzione e formazione tecnica superiore<sup>190</sup>.

Il datore di lavoro intenzionato a stipulare il contratto deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, secondo uno schema definito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'istruzione dell'Università e della ricerca, che stabilisce l'entità e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro<sup>191</sup>. Con il protocollo viene stabilito il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro entro il massimo di sessanta. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa cui è iscritto lo studente e, di norma, è superiore al 60% dell'orario ordinamentale. Per l'ammontare di tale formazione svolta nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo, mentre per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta per lo svolgimento della piena attività lavorativa<sup>192</sup>. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative. Tuttavia, in assenza delle regolamentazioni regionali, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca<sup>193</sup>.

---

<sup>190</sup> GUIDO CANAVESI, *La ricollocazione secondo il Jobs act: dall'attività al contratto?*. 2016

<sup>191</sup> Note in tema di profili formativi nel contratto di apprendistato / Costantino Cordella 2016

<sup>192</sup> ANDREA LASSANDARI, *La riforma del lavoro del Governo Renzi: il disegno e la realizzazione*. 2015

<sup>193</sup> C. D'AGOSTINO, A. MARANO, M. SOLOMBRINO, *Guida al jobs act : con le modifiche di tutti i decreti legislativi di attuazione del jobs act*, Napoli : Simone, 2015

### *Capitolo 3. La riconfermata versione tripartita dell'apprendistato nel 2015*

Per quel che invece inerisce alle agevolazioni e alle sanzioni previste in materia, viene confermato l'impianto normativo contenuto nel decreto legislativo n.167/2011. Sotto il profilo delle sanzioni, in caso di inadempimento nella erogazione della formazione a carico del datore di lavoro, di cui egli sia esclusivamente responsabile e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità cui è preordinato il contratto di apprendistato, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione<sup>194</sup>. Nel caso in cui rilevi un inadempimento nell'erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro adotta un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 124/2004, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere. Per le violazioni di minore rilevanza, invece, vengono riproposte le sanzioni amministrative pecuniarie da Euro 100 a Euro 600. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria è aumentata da Euro 300 a Euro 1500. Andando invece ad analizzare le agevolazioni, resta l'esclusione dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti, sotto inquadramento o riduzione in forma percentuale della retribuzione eventualmente prevista, riduzione della retribuzione per le ore di formazione, salvo che per l'apprendistato professionalizzante<sup>195</sup>. Resta peraltro il regime contributivo agevolato già vigente, nonché il diritto alle agevolazioni per ulteriori dodici mesi in casi di prosecuzione del rapporto di lavoro, con esclusione dei lavoratori assunti quali percettori di indennità di mobilità o disoccupazione<sup>196</sup>. Sul punto viene però previsto che

---

<sup>194</sup> MASSIMILIANO DI PIRRO, *La nuova disciplina dell' apprendistato : guida pratica dopo il Testo Unico (decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167) : modelli operativi e appendice normativa*. Piacenza : CELT, 2011

<sup>195</sup> D.LGS 15 giugno 2015, n. 81 *Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni*, a norma dell'articolo 1, comma 7, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00095) (GU Serie Generale n.144 del 24-6-2015 - SuppLegge Ordinario n. 34) note: Entrata in vigore del provvedimento: 25/06/2015

<sup>196</sup> PIETRO ICHINO, *Il lavoro dopo il Jobs act. 2015*, Rivista giuridica PIETRO ICHINO, *Il lavoro dopo il Jobs act. 2015*, Rivista giuridica

### *Capitolo 3. La riconfermata versione tripartita dell'apprendistato nel 2015*

con il decreto di riforma degli incentivi previsto dall'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 per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale e con l'apprendistato di alta formazione e ricerca<sup>197</sup>.

---

<sup>197</sup> PIERGIOVANNI ALLEVA, All mercato del lavoro voluto da Renzi: il rilancio della precarietà. 2016

## CAPITOLO 4

### RIFLESSIONI SULLA FATTISPECIE DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

**Sommario:** 4.1 La causa del contratto di apprendistato. - 4.2 Aspetti e rilievi circa la qualificazione dell'apprendista quale rapporto a tempo indeterminato. - 4.3 La facoltà del datore di recedere ad nutum. - 4.4 Gli incentivi per il rilancio dell'istituto. - 4.5 L'attuazione dell'apprendistato nel *Jobs Act* rispetto alle indicazioni europee. - 4.6 L'apprendistato nella Pubblica Amministrazione. - 4.7 L'apprendistato per l'accesso alle professioni ordinistiche. - 4.8 L'apprendistato e la Buona Scuola. - 4.9 Apprendistato in un'ottica comparatistica. - 4.10 L'apprendistato contro quel fenomeno chiamato NEET.

#### Premessa

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani per i quali il datore di lavoro, è tenuto a erogare all'apprendista, come corrispettivo della prestazione lavorativa, non solo la retribuzione, ma anche una specifica formazione professionale<sup>198</sup>. Da questa premessa si possono trarre diversi spunti di interesse, che vanno da alcuni prettamente giuridici, come quelli inerenti a causa, recesso e durata del contratto, ad altri riferiti ad aspetti economico-sociali, riferiti ai NEET e all'informatizzazione delle procedure legate al mercato del lavoro.

#### 4.1 La causa del contratto di apprendistato

Il percorso del contratto di apprendistato nel tempo è stato connotato da una forte dissociazione fra diritto e realtà. In quest'ottica, dottrina e giurisprudenza non hanno potuto fare a meno di scontrarsi sulla causa dell'istituto di cui si tratta, prospettandosi una scelta tra un contratto a causa "pura" o "mista", senza tralasciare le ricostruzioni più recenti che la vorrebbero "complessa"<sup>199</sup>. Tenendo ben ferma la rilevante componente giuridica del dibattito, la scelta che si ci si para davanti non risulta affatto

---

<sup>198</sup> CARLO DELL'ARINGA E TIZIANO TREU, *Giovani senza futuro? : proposte per una nuova politica*. Bologna : il Mulino, 2011

<sup>199</sup> MICHELE TIRABOSCHI, *Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini : commentario al decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, e all'articolo 11 del decreto Legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modifiche nella Legge 14 settembre 2011, n. 148, UTET 2011*

#### Capitolo 4. Riflessione sulla fattispecie del contratto di apprendistato

neutra nelle sue ricadute sulla struttura dell'apprendistato. Infatti, classificandola come "pura", si finirebbe per far perdere qualsiasi rilevanza causale alla formazione, invero elemento fondante del contratto, così da trasformare l'apprendistato in un contratto di lavoro definibile "standard", caratterizzato da un obbligo accessorio a carico del datore di lavoro di fornire formazione al prestatore<sup>200</sup>. Se invece si qualificasse la causa del rapporto come "mista", risalterebbe invece la componente formativa, tanto da mantenere l'apprendistato come contratto di lavoro c.d. "speciale", incappando però in una forzatura rispetto a una realtà fattuale che restituisce l'immagine di una controprestazione datoriale tesa a fornire una formazione utilitaristica, rapportandosi con una prestazione lavorativa valutata esclusivamente in ragione della sua potenziale produttività futura<sup>201</sup>. In fronte a questa dicotomia, larga parte della dottrina tende a qualificare il rapporto secondo una sua natura mista o complessa, anche se si potrebbe osservare come, nella sua utilizzazione quotidiana, il contratto sia connotato da causa pura, visto l'assenza, in molti casi, di una reale formazione utilizzabile nell'universo lavorativo al di là dell'azienda di provenienza<sup>202</sup>.

Va poi comunque sottolineato che già nel Testo Unico del 2011 il contratto di apprendistato viene previsto come a tempo indeterminato, comportando nella sua vita una trasformazione della causa, che passerebbe da mista per il periodo di formazione, a pura nella continuazione del rapporto, caratterizzata da una corrispettività prestazione contro semplice retribuzione. Questo, può essere facilmente racchiuso nel passaggio dell'apprendistato da *locatio operis*, con a oggetto maggiormente l'insegnamento del maestro, a *locatio operarum*, con a contenuto prevalente il lavoro dell'apprendista, rispetto a cui la componente formativa passa nettamente in secondo piano<sup>203</sup>.

---

<sup>200</sup> DANILO PAPA, Il contratto di apprendistato : contributo alla ricostruzione giuridica della fattispecie. Milano : Giuffrè, 2010

<sup>201</sup> Innovazioni tecnologiche e Statuto dei lavoratori / G. Pera . Rilevanza della volontà negoziale ai fini della qualificazione del contratto di lavoro / P. Ichino . Autoregolamentazione dello sciopero / P. Pascucci . Assenza dell'atto formale di nomina nel pubblico impiego / E. Gragnoli

<sup>202</sup> LUCA SALMIERI E PIERO VALENTINI, Il lifelong learning in Italia : a partire dal quaderno TreLLLe. Fa parte di Scuola democratica : strategie educative e territorio , N 2 2011

<sup>203</sup> FRANCO CARINCI, E tu lavorerai come apprendista : l'apprendistato da contratto speciale a contratto

#### Capitolo 4. Riflessione sulla fattispecie del contratto di apprendistato

In linea alla dottrina maggioritaria, se la causa del contratto di lavoro subordinato è da ravvisarsi nello scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione, nell'apprendistato in particolare, a detta funzione si aggiunge l'ulteriore finalità formativa, che ne farebbe quindi una forma contrattuale a causa mista<sup>204</sup>. 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. Come già osservato, l'apprendistato viene stabilmente ricondotto entro la macro categoria del lavoro a tempo indeterminato. Con tale esplicitazione il legislatore ha posto fine al dibattito precedentemente sorto circa la natura del termine del contratto in parola. E' appena il caso di osservare che lo stesso Ministero del Lavoro si era già espresso nello stesso senso con la nota del 12 novembre 2009, relativa proprio alla riconducibilità dell'apprendistato entro il tipo contratto a termine o contratto a tempo indeterminato. Infatti, veniva appunto sostenuta la natura a tempo indeterminato di detta tipologia contrattuale facendo leva, da un lato, sull'espressa esclusione del contratto di apprendistato dal campo di applicazione del decreto legislativo 368/2001 e, dall'altro, sul fatto che trattasi di un rapporto di lavoro pienamente assimilabile al lavoro a tempo indeterminato, salvo solo per la sopra citata specialità della causa<sup>205</sup>.

Parte della dottrina riallaccia alla natura del contratto alcune peculiarità, diverse a seconda che lo si consideri misto o meno. L'articolo 1 del decreto legislativo n. 167/2011 non si pronuncia con riguardo alla *vexata quaestio* della presunta specialità del rapporto, così come il tema non viene affrontato espressamente nel *Jobs Act*. In verità, soffermandoci per un attimo sull'articolo 7, comma 6, del decreto legislativo n. 167/2011, si nota che non elenca, tra le norme abrogate, gli articoli del codice civile in materia di

---

quasi unico. Padova : CEDAM, 2012

<sup>204</sup> GIACINTO FAVALLI, ANDREA STANCHI, LUCA D'ARCO, Il Codice del lavoro . 9. ed. Piacenza : CELT, 2011

<sup>205</sup> GIAMPIERO PROIA, MICHELE TIRABOSCHI, La riforma dei rapporti e delle controversie di lavoro : commentario alla Legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato lavoro) . Milano : Giuffrè, 2011

apprendistato<sup>206</sup>. Quest'ultimi affermano la natura speciale del rapporto di apprendistato, ma di fatto, le disposizioni contenute negli articoli 2130 e 2133 c.c. sono completamente svuotate. L'intensa elaborazione dottrinale in materia si può spiegare dunque in ragione delle incoerenze del legislatore<sup>207</sup>.

D'altronde, anche le ultime riforme lasciano intravedere un apprendistato come leva di *placement*, utilizzato per meglio allineare la domanda e offerta di lavoro nel breve periodo. Il rifiuto della rituale definizione di contratto a causa mista, nel superare la rigida contrapposizione tra lavoro e formazione, tenderebbe a valorizzare un concetto moderno di apprendimento. Questa scelta potrebbe portare con sé da una rivoluzione nel modo di concepire e progettare le sedi dell'apprendimento, secondo principi di efficienza ed integrazione. Vi è da dire che, con la scelta metodologica di assimilare la causa del negozio alla sua funzione socialmente tipica, per contro, si sarebbe finito per certificare quella tendenza ad assorbire i problemi del tipo negoziale in quella della causa<sup>208</sup>.

Proprio l'apprendistato è indicativo dei paradossi cui porta la confusione tra causa e tipo. Se davvero la causa del contratto fosse la funzione economico-sociale tipica, non si spiegherebbe, infatti, come la giurisprudenza possa giungere a sancire la nullità del contratto di apprendistato per mancanza di causa, nell'ipotesi in cui sia mancata la formazione. Piuttosto, in questo caso, si pone un problema di inesistenza dello schema negoziale, portando il contratto stesso a essere considerato *ab origine* alla stregua di un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato fin dalla data della instaurazione del relativo rapporto<sup>209</sup>. Il nuovo regime sanzionatorio previsto a seguito del *Jobs Act* non fa altro che confermare i dubbi sulla causa del contratto e sull'incidenza

---

<sup>206</sup> PAOLO PINI, *Il Jobs Act tra surrealismo e mistificazione: una lettura critica*. 2015

<sup>207</sup> *Innovazioni tecnologiche e Statuto dei lavoratori* / G. Pera . *Rilevanza della volontà negoziale ai fini della qualificazione del contratto di lavoro* / P. Ichino . *Autoregolamentazione dello sciopero* / P. Pascucci . *Assenza dell'atto formale di nomina nel pubblico impiego* / E. Gagnoli

<sup>208</sup> CARLO DELL'ARINGA E TIZIANO TREU, *Le riforme che mancano : trentaquattro proposte per il welfare del futuro*, Bologna : Il mulino, 2009

<sup>209</sup> *Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini : commentario al decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, e all'articolo 11 del decreto Legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modifiche nella Legge 14 settembre 2011, n. 148* / a cura di Michele Tiraboschi ; con la collaborazione di Enrica Carminati, Serena Facello, Danilo Papa

reale su quest'ultima dell'obbligo formativo posto a carico dei datori di lavoro, considerazioni peraltro collegate a quelle espresse nei capitoli che seguono su termine e recesso.

#### **4.2 Aspetti e rilievi circa la qualificazione dell'apprendista quale rapporto a tempo indeterminato**

L'articolo 1 del decreto legislativo 167/2011 nonché la successiva riforma voluta col *Jobs Act* definiscono espressamente l'apprendistato un contratto di lavoro a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani. Si tratta di una tipologia contrattuale rientrante nel *genus* del lavoro subordinato, con tutto ciò che ne consegue in termini di applicazione normativa a tutela del lavoratore dipendente. Detto questo, va fatta qualche premessa teorica. La decisione circa la durata del contratto di apprendistato sconta l'obbligo di dover scegliere fra due nette vie, una diretta verso un rapporto a tempo determinato, contrapposta ad un'altra a tempo indeterminato. Nel caso si persegua la prima via, ciò significherebbe valorizzare l'istituto come rapporto speciale, nato con un tempo chiuso, dipendente dal progetto formativo attuato<sup>210</sup>. Optare per la via opposta, ossia sul contratto *sine die*, varrebbe a ridimensionare l'apprendistato a mero periodo iniziale di un rapporto ordinario, sorto a tempo indeterminato, indipendente rispetto al progetto formativo, interrompibile al termine della formazione con ricorso al recesso *ad nutum* o per qualsiasi giustificato motivo o giusta causa, durante il periodo formativo<sup>211</sup>. Riprendendo la definizione che lo stesso Testo Unico ne dà, si nota come viene espressa la durata del contratto, a conferma della tesi che propende per il cambiamento della causa stessa del contratto, data non più dalla classica relazione sinagmatica che vede contrapposte formazione più retribuzione alla prestazione lavorativa, ma da una duplice funzione, cioè dare professionalità e favorire

---

<sup>210</sup> MASSIMILIANO DI PIRRO, *La nuova disciplina dell'apprendistato : guida pratica dopo il Testo Unico (decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167) : modelli operativi e appendice normativa*. Piacenza : CELT, 2011

<sup>211</sup> DANILO PAPA, *Il contratto di apprendistato : contributo alla ricostruzione giuridica della fattispecie*. Milano : Giuffrè, 2010



un'occupazione<sup>212</sup>.

Vedendo la parola del legislatore, però, non si comprende fino in fondo come un rapporto a causa mista, esauribile entro una durata massima, possa allo stesso tempo nascere come a tempo indeterminato, scontando dunque l'incompatibilità tra durata indeterminata e specialità del rapporto. Si evince dunque, che nel caso di prosecuzione del rapporto, transitando da un rapporto di apprendistato a un normale contratto di lavoro subordinato, si muti in corsa il sinallagma originale, trasformando la causa del contratto<sup>213</sup>.

### 4.3 La facoltà del datore di recedere *ad nutum*

Le anomalie sopra descritte vengono indirettamente e tra le righe riconosciute dal legislatore, nel momento stesso in cui elimina quel momento formale in cui si avrebbe la conversione in contratto a tempo indeterminato. L'articolo 19 del testo del 1955 prevedeva che qualora al termine dell'apprendistato non fosse data disdetta, l'apprendista veniva mantenuto in servizio. Ora invece se il datore non esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, dove a fare la differenza è il lessico usato dal legislatore, passando a "facoltà di recesso" e "il rapporto prosegue"<sup>214</sup>.

Ma è a questo punto che viene fuori la prima incongruenza, ove si parla di una durata anche minima del contratto, per la sua componente formativa, non potendosi dunque delineare per l'apprendistato una piena connotazione a tempo indeterminato<sup>215</sup>. Si potrebbe a questo punto azzardare a guardare il contratto di apprendistato come a un patto inerente a un contratto a tempo indeterminato, con a oggetto un mero periodo di

---

<sup>212</sup> BARBARA GIULLARI, Tra conoscenza e lavoro : scenari e strategie nel rapporto tra formazione e occupazione: F. Angeli, 2011

<sup>213</sup> CARLO DELL'ARINGA E TIZIANO TREU, Le riforme che mancano : trentaquattro proposte per il welfare del futuro, Bologna : Il mulino, 2009

<sup>214</sup> GIACINTO FAVALLI, ANDREA STANCHI, LUCA D'ARCO, Il Codice del lavoro . 9. ed. Piacenza : CELT, 2011

<sup>215</sup> ORLANDO ROSELLI, Scritti per una scienza della formazione giuridica. Napoli : Edizioni scientifiche italiane, 2012

#### Capitolo 4. Riflessione sulla fattispecie del contratto di apprendistato

formazione indirizzato e finalizzato al normale proseguimento del rapporto presso lo stesso datore di lavoro<sup>216</sup>. Fatta questa doverosa premessa con riguardo alle vicende contrattuali dell'apprendistato, viene in rilievo il suo regime in tema di licenziamento, etichettabile perlomeno come "ambiguo"<sup>217</sup>. Durante l'intero percorso del periodo formativo, infatti, occorre una giusta causa o un giustificato motivo, ai sensi della legge n. 604 del 1966 e successive modifiche, mentre, al termine dello stesso, è possibile procedere con un recesso *ad nutum*, ai sensi dell'articolo 2118 c.c.. Sarebbe dunque, tolti i veli che lo fasciano e avvolgono, un contratto a tempo indeterminato risolvibile liberamente al termine di un periodo prefissato<sup>218</sup>.

Come in ogni normativa che miri a tutelare una parte debole, il lavoratore, sono possibili abusi e così il legislatore ha tentato di correre ai ripari a più riprese. Principale presidio è la riserva per la quale non sarà possibile assumere nuove apprendisti, nel caso non si sia provveduto a mantenerne in servizio una percentuale prevista dalla legge<sup>219</sup>. A secondo dei diversi criteri e soglie stabilite in questo ambito, la *ratio* di tale accorgimento è limitare la possibilità del datore di lavoro di procedere con un recesso *ad nutum* alla fine del periodo di formazione<sup>220</sup>. Tale misura antielusiva però, a bene vedere, soprattutto considerata la riduzione della quota di stabilizzazione, è tutt'altro rispetto a che quello che sembra, nascondendo una mera finalità occupazionale, in quanto, rapportata all'elevamento del numero degli apprendisti assumibili, innalza il numero del personale occupabile non ricadente nell'area che era protetta dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori<sup>221</sup>. Tutto ciò finisce per avere un impatto sul contenuto formativo

---

<sup>216</sup> DANILO PAPA, Il contratto di apprendistato : contributo alla ricostruzione giuridica della fattispecie. Milano : Giuffrè, 2010

<sup>217</sup> MASSIMILIANO DI PIRRO, La nuova disciplina dell' apprendistato : guida pratica dopo il Testo Unico (decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167) : modelli operativi e appendice normativa. Piacenza : CELT, 2011

<sup>218</sup> Il nuovo apprendistato : guida alle novità : decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167 : apprendistato per la qualifica professionale, profession alizzante o di mestiere, di alta formazione e di ricerca e per lavoratori in mobilità; Milanofiori Assago : Ipsoa : Indicialia, 2011

<sup>219</sup> LAURA MICHELINI, La competitività delle imprese nei settori in evoluzione : un modello in tegrato per individuare le determinanti del vantaggio competitivo. Milano : Angeli, 2011

<sup>220</sup> L'evoluzione dell'apprendistato, Quaderni di Tecnostruttura , Nel fascicolo A. 12:n. 43, 2011

<sup>221</sup> FRANCO CARINCI, E tu lavorerai come apprendista : l'apprendistato da contratto speciale a contratto

dell'apprendistato, spingendolo al soddisfacimento delle richieste della singola impresa in cui si è impiegati, rendendo non facilmente spendibile la formazione acquisita sul mercato del lavoro, vanificando la ragione stessa dell'esistenza di questo istituto. E' anche e non solo per questo motivo che appare difficile continuare a eleggere il contratto di apprendistato come unico ingresso nel mercato del lavoro per i giovani italiani<sup>222</sup>.

#### **4.4 Gli incentivi per il rilancio dell'istituto**

**Gli incentivi nel Testo Unico.** Il legislatore sceglieva tre vie promozionali per l'istituto di cui si sta trattando. Il T.U. interveniva partendo dalla componente economica, passando da un profilo definibile come repressivo, a uno squisitamente promozionale, senza offrire nessuna novità rilevante. È stato qui il suo primo errore. Per cominciare, occorre riaccennare a quell'indiretto ma importante incentivo che è l'articolo 7, comma 3, decreto legislativo 167/2011, che prevede, fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, l'esclusione dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di talune normative. Fatta questa necessaria premessa, in ordine invece agli incentivi prettamente economici, ai sensi del comma 9 della medesima disposizione, restavano fermi i benefici di carattere contributivo vigenti, mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione, con esclusione dei lavoratori in mobilità assunti con contratto di apprendistato<sup>223</sup>. Le agevolazioni contributive erano contemplate dall'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, in base al quale, a partire dal 1° gennaio 2007, i datori di lavoro usufruivano, in via generale e per tutta la durata dell'apprendistato, di una contribuzione a loro carico pari al 10 % della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, alla quale deve essere sommata quella a

---

quasi unico. Padova : CEDAM, 2012

<sup>222</sup> GIAMPIERO PROIA, MICHELE TIRABOSCHI, *La riforma dei rapporti e delle controversie di lavoro : commentario alla Legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato lavoro)* . Milano : Giuffrè, 2011

<sup>223</sup> C. D'AGOSTINO, A. MARANO, M. SOLOMBRINO, *Guida al jobs act : con le modifiche di tutti i decreti legislativi di attuazione del jobs act*, Napoli : Simone, 2015

#### *Capitolo 4. Riflessione sulla fattispecie del contratto di apprendistato*

carico del lavoratore pari al 5,84%. Per i datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di addetti inferiore a nove, l'aliquota complessiva a loro carico è ridotta per il primo anno all'1,5% e per il secondo anno al 3%, fermo restando il livello del 10% per i periodi contributivi maturati successivamente<sup>224</sup>. Le predette agevolazioni contributive, una volta riconosciute, venivano mantenute anche se il numero dei dipendenti superava la soglia delle nove unità<sup>225</sup>.

Con la legge 12 novembre 2011, n. 183 sono state introdotte ulteriori misure di riduzione contributiva per i contratti conclusi a decorrere da inizio 2012. In particolare, l'articolo 22, comma 1 di tale provvedimento, prevedeva che al fine di promuovere l'occupazione giovanile, a decorrere dal 1° gennaio 2012, per i contratti di apprendistato stipulati successivamente alla medesima data ed entro il 31 dicembre 2016, ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, veniva riconosciuto uno sgravio contributivo con riferimento alla contribuzione dovuta ai sensi dell'articolo 1, comma 773, della legge 296/2006<sup>226</sup>.

Di pari passo, con effettività piena dal 1° gennaio 2012, l'aliquota contributiva pensionistica per gli iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, legge 8 agosto 1995, n. 335 e la relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche sono aumentate di un punto percentuale<sup>227</sup>. Se quindi, come sopra esposto, il T.U. conteneva un incentivo al mantenimento in servizio delle maestranze dopo il termine dell'apprendistato, attribuendo al datore quei benefici di cui all'articolo 21, legge n. 56 del 1987, per l'intero anno successivo; dall'altro, non pretendeva più di condizionare l'erogazione dei benefici contributivi a una effettiva verifica della formazione svolta<sup>228</sup>. La seconda via prescelta si sostanzia nel c.d. "contingentamento".

---

<sup>224</sup> GUIDO CANAVESI, *La ricollocazione secondo il Jobs act: dall'attività al contratto?*. 2016

<sup>225</sup> PIERGIOVANNI ALLEVA, *All mercato del lavoro voluto da Renzi: il rilancio della precarietà*. 2016

<sup>226</sup> PIETRO CHECCUCCI, MARIO CUSMAI E LUCA ROSETTI, *Paradigmi emergenti di apprendimento e costruzione della conoscenza / Isfol*. Roma: Isfol, 2012

<sup>227</sup> ANDREA LASSANDARI, *La riforma del lavoro del Governo Renzi: il disegno e la realizzazione*. 2015

<sup>228</sup> Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini : commentario al decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, e all'articolo 11 del decreto Legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modifiche nella Legge 14 settembre 2011, n. 148 / a cura di Michele Tiraboschi ; con la collaborazione di Enrica

All'articolo 2 del testo di legge, difatti, vengono specificati proprio gli aspetti di questa disciplina, mantenendo a grandi linee ferma la precedente disciplina. Non manca però un elemento di rilevante novità, che confermerebbe la prevalenza della finalità occupazionale su quella formativa, data dalla possibilità per il datore di assumere non solo direttamente, ma anche indirettamente le maestranze tramite somministrazione a tempo indeterminato *ex* articolo 20 decreto legislativo n. 276 del 2003. Al fine di sinergizzare questi incentivi, il legislatore, ha pensato poi di ampliare lo spazio operativo dell'apprendistato, al fine di dare inizio al riassorbimento di ogni altro contratto di accesso al lavoro, eliminando il contratto di inserimento<sup>229</sup>.

**Gli incentivi nel *Jobs Act*.** Veniamo ora a giorni nostri. I datori di lavoro attualmente usufruiscono di una contribuzione a loro carico, per tutta la durata dell'apprendistato, pari al 11,31% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, mentre la quota a carico dell'apprendista è pari al 5,84%, a decorrere dall'1 gennaio 2013. Al termine del periodo di apprendistato l'agevolazione contributiva viene riconosciuta anche per i dodici mesi successivi. La legge 183/2011 (c.d. legge stabilità 2012) ha previsto per datori di lavoro, che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, uno sgravio contributivo molto forte, pari all'1,31% relativo all'assicurazione sociale per l'impiego, per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto. La misura è valida per i contratti di apprendistato stipulati successivamente al 1° gennaio 2012 ed entro il 31 dicembre 2016. Il decreto legislativo 81/2015 ha previsto la possibilità di assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità ai fini della loro qualificazione o riqualificazione, a prescindere dall'età anagrafica posseduta al momento dell'assunzione. I lavoratori in mobilità così assunti non rientrano nella base di calcolo prevista da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti (es. disabili). In questo caso, valgono le disposizioni agevolative della legge 23 luglio 1991, n. 223<sup>230</sup>. Tale decreto legislativo permette altresì di assumere l'apprendista inquadrandolo fino a due livelli

---

Carminati, Serena Facello, Danilo Papa

<sup>229</sup> PIETRO ICHINO, Il lavoro dopo il Jobs act. 2015, Rivista giuridica

<sup>230</sup> PIETRO ICHINO, La riforma del lavoro in Italia : una nuova cultura delle relazioni industriali. 2015

inferiori rispetto alla categoria di destinazione a cui è finalizzato il contratto, in base alle modalità definite dalla contrattazione collettiva di livello interconfederale o nazionale. È sempre la contrattazione collettiva a stabilire le regole di avanzamento retributivo. In maniera alternativa rispetto al sotto-inquadramento, è facoltà della contrattazione collettiva stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio<sup>231</sup>.

Gli assunti con contratto di apprendistato non rientrano, per tutta la durata del periodo formativo, nella base di calcolo per l'applicazione di particolari istituti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva, quali ad esempio quelli previsti dalla legge sull'occupazione dei soggetti disabili. Sono possibili delle eccezioni che devono essere previste da disposizioni imperative, come ad esempio, nel calcolo medio della base numerica necessaria per la verifica dell'ampiezza aziendale, ai fini dell'applicazione della normativa sulla cassa integrazione guadagni straordinaria o dei contratti di solidarietà difensivi del settore industriale<sup>232</sup>. Le spese sostenute per la formazione degli apprendisti sono escluse dalla base per il calcolo dell'IRAP. Attraverso il decreto legislativo n. 150/2015, il legislatore dà attuazione, *inter alia*, a quella parte della legge delega con la quale si chiedeva di intervenire sul sistema degli incentivi per l'occupazione. Al contempo si interviene con un'altra disposizione sull'apprendistato, cercando di favorire con specifiche agevolazioni sia quello per la qualifica, il diploma e il certificato di specializzazione tecnica superiore che quello di alta formazione. A questo punto è giunto il momento di ricostruire i principi generali di riordino e di fruizione degli incentivi a seguito dell'introduzione del *Jobs Act*. Andiamo con ordine cominciando con gli articoli 29, 30 e 31 che disciplinano la creazione di un apposito fondo gestionale degli incentivi, di un repertorio nazionale delle agevolazioni e della fissazione dei principi generali di fruizione che vanno a prendere, il posto dell'articolo 4, comma 12, della legge n. 92/2012,

---

<sup>231</sup> PAOLO PINI, *Il Jobs Act tra surrealismo e mistificazione: una lettura critica*. 2015

<sup>232</sup> *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act : commento sistematico dei decreti legislativi nn. 22, 23, 80, 81, 148, 149, 150 e 151 del 2015 e delle norme di rilievo lavoristico della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 ( Legge di stabilità per il 2016) / a cura di Michele Tiraboschi; in collaborazione con Lilli Casano, Milano : Giuffrè, 2016*

#### Capitolo 4. Riflessione sulla fattispecie del contratto di apprendistato

che viene abrogato<sup>233</sup>. Il piano gestionale per il finanziamento delle politiche attive del lavoro viene istituito presso il Fondo sociale per l'occupazione previsto dall'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto legge n. 185/2008<sup>234</sup>, ove affluiscono le risorse già previste in favore degli assunti attraverso l'articolo 1 del decreto legge n. 76/2013<sup>235</sup>, ora abrogato e quelle individuate dall'articolo 32, comma 5. Con il successivo articolo 30 viene costituito presso l'Anpal (*“Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro”*) il repertorio nazionale degli incentivi occupazionali e del lavoro che dovrà contenere, come minimo, le seguenti informazioni:

- categorie dei lavoratori interessati<sup>236</sup>;
- categorie dei datori di lavoro interessati;
- modalità di corresponsione dell'incentivo. La regola fissata dal comma 3 dell'articolo 30 è quella secondo la quale, in un'ottica di trasparenza, viene stabilito che le agevolazioni vengono riconosciute attraverso il sistema del conguaglio sul versamento dei contributi previdenziali;
- importo e durata del beneficio;
- ambito territoriale interessato;
- conformità alla normativa sugli aiuti di stato: qui, indubbiamente, il richiamo è alla normativa europea, laddove espressamente richiamata.

Prima di proseguire nel merito della disamina, si ritiene opportuno spendere due parole

---

<sup>233</sup> GUIDO CANAVESI, *La ricollocazione secondo il Jobs act: dall'attività al contratto?*. 2016

<sup>234</sup> decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185 "Misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale" pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 280 del 29 novembre 2008 - SuppLegge Ordinario n. 263

<sup>235</sup> Testo del decreto Legge 28 giugno 2013, n. 76 (in *Gazzetta Ufficiale* - Serie generale - n. 150 del 28 giugno 2013), coordinato con la Legge di conversione 9 agosto 2013, n. 99 (in questa stessa *Gazzetta Ufficiale* alla pag. 1), recante: «Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti». (13A07089) (GU Serie Generale n.196 del 22-8-2013)

<sup>236</sup> PIETRO ICHINO, *Il lavoro ritrovato : come la riforma sta abbattendo il muro tra i garantiti, i precari e gli esclusi*, Milano : Mondadori, 2015

#### *Capitolo 4. Riflessione sulla fattispecie del contratto di apprendistato*

sulla istituzione dell'Anpal<sup>237</sup>. L'Anpal potrà stipulare convenzioni, a titolo gratuito, per il supporto necessario alle politiche attive con:

- l'Ispettorato nazionale del lavoro, finalizzate allo svolgimento di compiti di vigilanza e controllo, nonché l'Inps, per la gestione coordinata dei sistemi informativi;
- l'Inail per il necessario raccordo delle attività di collocamento e di reinserimento lavorativo con i soggetti con disabilità susseguente ad infortunio sul lavoro;
- l'Isfol, per il coordinamento delle attività istituzionali tra i due Enti ed il Ministero del Lavoro.

I compiti e le funzioni dell'Anpal vengano definite dall'articolo 9 e sono i seguenti:

- coordinamento della gestione dei servizi per l'impiego, del collocamento disabili e delle politiche di attivazione dei lavoratori disoccupati;
- definizione degli standard di servizio;
- determinazione dell'assegno di ricollocazione, delle modalità operative e del coinvolgimento dei soggetti privati accreditati;
- coordinamento dell'attività della rete Eures; definizione della profilazione degli utenti ai fini della loro occupabilità;
- promozione e coordinamento dei programmi cofinanziati dal Fondo sociale europeo;
- sviluppo e gestione integrata del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro;
- gestione dell'Albo nazionale delle Agenzie di somministrazione; gestione dei programmi operativi nazionali;
- definizione e gestione dei programmi di riallineamento delle aree nelle quali non

---

<sup>237</sup> FRANCO CARINCI, EMANUELE MENEGATTI, Labour law and industrial relations in Italy : update to the Jobs Act [et aLegge ] Milanofiori, Assago : Wolters Kluwer, 2015



#### *Capitolo 4. Riflessione sulla fattispecie del contratto di apprendistato*

sono rispettati i livelli essenziali delle prestazioni in materia di politiche attive o vi sia un rischio di mancato rispetto;

- definizione di metodi finalizzati a favorire la mobilità territoriale dei lavoratori;
- vigilanza sia sui fondi interprofessionali che su quelli della somministrazione ex articolo 12, comma 4, del decreto legislativo n. 276/2003;
- assistenza e consulenza nella gestione delle crisi aziendali;
- gestione di programmi di reimpiego e ricollocazione in relazioni a crisi aziendali;
- gestione del repertorio nazionale degli incentivi.

Tornando agli incentivi per accelerare l'utilizzo del contratto di apprendistato, si sottolinea come il comma 2 fornisca una definizione di incentivi all'occupazione, ai soli fini del decreto legislativo n. 150/2015<sup>238</sup>. Per incentivi si devono intendere i benefici di contenuto economico e normativo riconosciuti ai datori di lavoro per l'assunzione di specifiche categorie di lavoratori. Rientrano in tale definizione gli sgravi assoluti in favore dei datori di lavoro, con un organico non superiore ai nove dipendenti, per gli apprendisti assunti a partire dal 1° gennaio 2012 fino al 31 dicembre 2016. Si tratta di una agevolazione rispetto a quella ordinaria prevista per il primo biennio, all'1,5% ed al 3% (cui occorre aggiungere l'1,61% fissato dalla legge n. 92/2012). Con il successivo articolo 31 il legislatore delegato fissa i principi che dovrebbero garantire, in futuro, una omogenea disciplina riguardante l'applicazione degli incentivi<sup>239</sup>. I criteri che debbono essere rispettati se si vogliono percepire i benefici legati a una assunzione sono (i) che la stessa non deve essere attuazione di un obbligo legale o contrattuale preesistente anche nel caso in cui il lavoratore titolare del diritto di precedenza venga utilizzato con contratto di somministrazione; e (ii) anche la stessa non deve violare un diritto di precedenza stabilito

---

<sup>238</sup> D.LGS 14 settembre 2015, n. 150 Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00162) (GU Serie Generale n.221 del 23-9-2015 - SuppLegge Ordinario n. 53) note: Entrata in vigore del provvedimento: 24/09/2015

<sup>239</sup> PIERLUIGI RAUSEI, MICHELE TIRABOSCHI, *Apprendistato : assumere, gestire e formare* Milanofiori-Assago (Mi) : Wolters Kluwer, 2015

dalla legge o dal contratto collettivo (cfr. articolo 24 del decreto legislativo n. 81/2015)<sup>240</sup>. Tale principio scatta anche nell'ipotesi in cui il datore di lavoro ricorra all'utilizzazione di un lavoratore attraverso un contratto di somministrazione: l'imprenditore, per aver diritto al beneficio, deve aver offerto la riassunzione al lavoratore licenziato in precedenza da un rapporto a tempo indeterminato o che ha cessato da un rapporto a termine giunto alla conclusione, con l'esercizio successivo del diritto di precedenza. La disposizione appena richiamata merita qualche riflessione, partendo dal diritto di precedenza assicurato dalla legge n. 264/1949<sup>241</sup>. Il predetto diritto di precedenza ha una durata di sei mesi dalla cessazione del rapporto e, ovviamente, deve riguardare lo svolgimento delle mansioni precedentemente svolte dall'interessato. Ne deriva che il diritto di precedenza è legato al mero decorso temporale<sup>242</sup>. Per quel che riguarda invece l'esercizio del diritto di precedenza a seguito di cessazione di un contratto a tempo determinato, si ritiene che debbano essere focalizzati alcuni passaggi. Il datore di lavoro, all'atto dell'assunzione, deve aver ricordato all'interessato, richiamando l'articolo 24 del decreto legislativo n. 81/2015, l'esistenza di un diritto di precedenza che ha una valenza su tutto il territorio nazionale, salvo diversa determinazione della contrattazione collettiva anche aziendale od individuale da esercitare entro il termine perentorio di sei mesi dalla cessazione del rapporto e valido per un contratto a tempo indeterminato da instaurare nell'arco temporale di dodici mesi, per mansioni già svolte nel precedente rapporto. Il prestatore deve aver manifestato la propria volontà per atto scritto, circostanza necessaria all'esercizio del diritto<sup>243</sup>.

Con riguardo agli incentivi per l'apprendistato di primo livello e per quello di alta formazione e ricerca il legislatore prevede, in via sperimentale fino a fine 2016, alcuni specifici benefici che possono così sintetizzarsi:

---

<sup>240</sup> PIETRO ICHINO, *Lezioni di diritto del lavoro : un approccio di labour law and economics*. - Ed. per gli studenti Milano : Giuffrè, 2015

<sup>241</sup> PAOLO PINI, *Il Jobs Act tra surrealismo e mistificazione: una lettura critica*. 2015

<sup>242</sup> ADELE BIANCO BIANCO, *Apprendistato, formazione e politiche attive del lavoro : osservazioni sulla Legge n. 78 del 2014*, Adele, 2016

<sup>243</sup> PIERGIOVANNI ALLEVA, *All mercato del lavoro voluto da Renzi: il rilancio della precarietà*. 2016

#### *Capitolo 4. Riflessione sulla fattispecie del contratto di apprendistato*

- il contributo di ingresso alla Naspi previsto dai commi 31 e 32 della legge n. 92/2012 in caso di interruzione del rapporto di apprendistato, diverso dalle dimissioni del lavoratore (o in caso di recesso al termine del periodo formativo), non è dovuto;
- l'aliquota contributiva del 10% viene ridotta al 5%. Tale valore riguarda le imprese di oltre nove unità, atteso che per le altre continua ad applicarsi fino al 31 dicembre 2016 l'esenzione contributiva totale sulla quota a carico dei datori di lavoro;
- viene riconosciuto lo sgravio contributivo totale dei contributi a carico del datore di lavoro di finanziamento della Naspi previsti a carico dei datori di lavoro dall'articolo 42, comma 6, lettera f), del decreto legislativo n. 81/2015 e dello 0,30% indicato dall'articolo 25 della legge n. 845/1978<sup>244</sup>.

L'articolato si conclude definendo una serie di coperture finanziarie, tra cui si elenca quella relativa agli anni 2016 e 2017, per fini di assicurazione Inail in favore degli allievi iscritti ai corsi ordinamentali e di istruzione e formazione professionali curati dalle istituzioni formative e degli istituti scolastici paritari. Per coloro è dovuto un premio speciale unitario secondo la previsione contenuta nell'articolo 42 del D.P.R. n. 1124/1965 ma l'ammontare è demandato ad un decreto che il Ministro del lavoro dovrà emanare, dopo la proposta dell'Inail, in concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze<sup>245</sup>.

#### **4.5 L'attuazione dell'apprendistato nel *Jobs Act* rispetto alle indicazioni europee**

Le istituzioni europee hanno avuto modo di indicare quali binari potevano essere seguiti in Italia per ottenere un netto rilancio dell'apprendistato e il legislatore italiano, nella nuova riforma voluta nel 2015, ha tenuto in parte conto delle indicazioni ricevute,

---

<sup>244</sup> Contratti e Naspi : decreti legislativi 4 marzo 2015, n. 22 e n. 23 / Luigi Fiorillo, Adalberto Perulli (a cura di) Torino : Giappichelli, 2015

<sup>245</sup> PIERLUIGI RAUSEI, MICHELE TIRABOSCHI, Apprendistato : assumere, gestire e formare Milanofiori-Assago (Mi) : Wolters Kluwer, 2015

#### Capitolo 4. Riflessione sulla fattispecie del contratto di apprendistato

lasciandone invece inutilizzate altre. Innanzitutto, veniva indicato quale requisito per un miglioramento della situazione dell'istituto, come accennato in altre parti della presente trattazione, la presenza di finanziamenti per le imprese. Su questo punto il decreto legislativo 81/2015 interviene sulla retribuzione degli apprendisti, con sgravi contributivi, non mancando di aprire a nuove forme di finanziamento alle imprese. Altro punto utile per la buona riuscita della riforma veniva individuato nell'alta qualità dei tutor degli apprendisti, aspetto considerato nel disegno voluto dal *Jobs Act*. Il decreto legislativo 81/2015 prova a rilanciare l'apprendistato scolastico, ovvero quello di primo livello (e in parte di terzo livello), circostanza su cui le istituzioni europee si erano particolarmente soffermate, considerato che già nelle precedenti versioni si aveva comunque una chiara definizione dei termini del contratto<sup>246</sup>.

L'Unione Europea da sempre pone l'accento sulla necessità di predisporre tutele a favore di fasce di popolazione particolarmente vulnerabili, consigliando all'Italia di predisporre un apprendistato personalizzabile e flessibile. Purtroppo però il legislatore italiano non ha attuato una particolare disciplina in tal senso, mantenendo semplicemente la possibilità di usufruire del contratto anche ai lavoratori in mobilità. Continuando ad analizzare quelli che sono i punti rimasti invariati o di cui l'Italia non ha tenuto conto, *in primis* si ha la complessità del quadro regolamentare. Il nuovo impianto normativo abroga il Testo Unico sull'apprendistato, aprendo a una nuova e lunga fase transitoria nella quale sarà necessario attendere l'integrazione delle leggi regionali, dei contratti collettivi e del Ministero del Lavoro. Tale ultimo punto sconta anche l'assenza di una forte partecipazione delle imprese, in quanto la collaborazione con quest'ultime è rimessa proprio a una serie di protocolli emanati dal Ministero medesimo che richiederanno tempo per entrare pienamente a regime. Inoltre, come detto, viene notevolmente limitato il ruolo delle parti sociali, in decisa controtendenza rispetto agli indicatori provenienti dall'Europa<sup>247</sup>. Poteva essere importante il ruolo rivestito dall'apprendistato rispetto al *matching*

---

<sup>246</sup> PIETRO ICHINO, *Il lavoro ritrovato* : come la riforma sta abbattendo il muro tra i garantiti, i precari e gli esclusi, Milano : Mondadori, 2015

<sup>247</sup> Note in tema di profili formativi nel contratto di apprendistato / Costantino Cordella 2016

formazione e fabbisogni del mercato del lavoro<sup>248</sup>. Ciò considerato anche che la qualità della formazione indicata come fondamentale dalle istituzioni europee non viene tenuta in risalto dal disegno normativo del legislatore italiano, che ha preferito standardizzare i piani formativi prestando più attenzione a contenere i costi per i soggetti coinvolti<sup>249</sup>.

Queste considerazioni portano quindi all'ultimo aspetto di discussione della riforma voluta dal *Jobs Act*<sup>250</sup>, ossia il buon accoppiamento tra l'apprendista e l'impresa ospitante. Il nuovo impianto legislativo non rafforza l'istituto come leva di *placement*, senza peraltro accentuare il carattere formativo, limitandosi a trattarlo quale semplice contratto disponibile agli operatori per assumere determinati soggetti, senza sostanziali impatti sull'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

#### **4.6 L'apprendistato nella Pubblica Amministrazione**

In rottura col passato l'apprendistato si estende al settore del lavoro pubblico, prima terra straniera. Non solo il contesto organizzativo, ma anche le conoscenze e capacità richieste a coloro che sono chiamati a realizzare l'interesse pubblico, si sono profondamente evolute. Nel settore pubblico, al contrario del privato, il contratto di apprendistato era totalmente estraneo a seguito della legge Biagi del 2003, che aveva inaspettatamente mancato di armonizzare i due settori, separandoli nettamente l'operazione<sup>251</sup>. Viene ora introdotta una disposizione che potrebbe avere conseguenze importanti all'interno del progetto di riqualificazione dell'amministrazione pubblica italiana in termini di sviluppo delle risorse umane e di innovazioni organizzative. Infatti, viene esteso al pubblico sia l'apprendistato professionalizzante che quello di alta formazione, previo decreto del Presidente del Consiglio, emanato su proposta del Ministro per la Pubblica

---

<sup>248</sup> PAOLO PINI, *Il Jobs Act tra surrealismo e mistificazione: una lettura critica*. 2015

<sup>249</sup> PIETRO ICHINO, *Lezioni di diritto del lavoro : un approccio di labour law and economics*. - Ed. per gli studenti Milano : Giuffrè, 2015

<sup>250</sup> GAETANO ZILIO GRANDI, MARCO BIAS, *Commentario breve alla riforma Jobs act [Assago] : Wolters Kluwer ; [Padova] : CEDAM, 2016*

<sup>251</sup> PIETRO ICHINO, *La riforma del lavoro in Italia : una nuova cultura delle relazioni industriali*. 2015

#### Capitolo 4. Riflessione sulla fattispecie del contratto di apprendistato

Amministrazione di concerto con quello dell'Economia e sentite le parti sociali<sup>252</sup>. Si avrà dunque una coincidenza (parziale) tra settore pubblico e privato, oggetto di un progressivo avvicinamento. Superare in questo campo la normative sui CFL potrebbe forse facilitare l'ingresso e l'inserimento lavorativo di giovani attraverso una loro concreta e pratica formazione sul campo<sup>253</sup>. Un vero e proprio contratto di lavoro che possa fungere da alternativa ai “*super stage*” attivati dalla PA di alcune Regioni, privi di un reale contenuto formativo e utilizzati quasi essenzialmente per rispondere a mere logiche temporanee. Il ricorso a forme di lavoro flessibile o precario, diffusa nel sia pubblico sia nel privato, può essere letta come indice di quel che in molti hanno definito, come la mancanza all'interno dell'apparato amministrativo di cultura programmatica e dell'organizzazione del lavoro.

Se nell'ambito del lavoro pubblico potrà trovare applicazione tanto il contratto di apprendistato professionalizzante, quanto quello di ricerca, appare evidente che tale seconda tipologia consentirebbe la costruzione di un quadro *ad hoc* di giovani iscritti a corsi di laurea disparati che ambiscono a una carriera nella pubblica amministrazione, svecchiando un apparato sempre più statico ed anziano<sup>254</sup>. D'altro canto, l'estensione dell'apprendistato nella pubblica amministrazione permetterebbe non solo di ripensare agli attuali sistemi di reclutamento, ma anche di formare quel bagaglio di nuove competenze richieste al pubblico funzionario di domani. Il testo, come detto, disciplina questa possibilità, ma va messo in risalto che a oggi, nel nostro Paese, una relazione tra teoria e pratica amministrativa è ancora poco sviluppata. La sinergia tra studio e lavoro è un fattore strategico per il processo sociale e la crescita, costituendo strumento essenziale per l'attuazione del processo di riforma della pubblica amministrazione statale e di

---

<sup>252</sup> LILLI CAROLLO, Il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, Milano : Giuffrè, 2014

<sup>253</sup> Innovazioni tecnologiche e Statuto dei lavoratori / G. Pera . Rilevanza della volontà negoziale ai fini della qualificazione del contratto di lavoro / P. Ichino . Autoregolamentazione dello sciopero / P. Pascucci . Assenza dell'atto formale di nomina nel pubblico impiego / E. Gragnoli

<sup>254</sup> Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act : commento sistematico dei decreti legislativi nn. 22, 23, 80, 81, 148, 149, 150 e 151 del 2015 e delle norme di rilievo lavoristico della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 ( Legge di stabilità per il 2016) / a cura di Michele Tiraboschi; in collaborazione con Lilli Casano, Milano : Giuffrè, 2016

riordino della sua dirigenza, formando figure qualificate<sup>255</sup>. Le università possono concorrere allo sviluppo di un rapporto collaborativo con le pubbliche amministrazioni attraverso iniziative di comune interesse. L'intenzione di mettere in comunicazione le due realtà, quindi, può e deve essere ripresa grazie ai progetti di ricerca applicata e la nuova possibile sinergia tra azienda pubblica e università, che colmerebbe quel *gap* che separa l'accademia dal mondo del lavoro, incrementando così le opportunità per tutti gli attori coinvolti. Potrebbe forse essere questa una delle vie per cercare di trasformare l'amministrazione pubblica in una sorta di imprenditrice di se stessa, grazie a investimenti formativi mirati e lungimiranti. Consentirebbe di costruire profili e competenze, razionalizzando nel contempo i costi e i numeri delle consulenze esterne<sup>256</sup>. Questa estensione del contratto di apprendistato può rappresentare una rara opportunità per tutti i soggetti negoziali coinvolti, dando l'avvio ad una fase di concertazione indispensabile per adattare la disciplina di un istituto di natura prettamente privatistica ad una realtà amministrativa<sup>257</sup>.

#### **4.7 L'apprendistato per l'accesso alle professioni ordinistiche**

L'inserimento di questa finalità all'interno del campo di applicazione dell'apprendistato di ricerca e alta formazione lo si deve al decreto legislativo n. 276 del 2003, successivamente ribadito nel Testo Unico del 2011<sup>258</sup>. Tuttavia, tale previsione si scontra con lo scoglio più grande, l'assenza di una subordinazione lavorativa nell'ambito delle professioni ordinistiche<sup>259</sup>.

---

<sup>255</sup> PIERLUIGI RAUSEI, MICHELE TIRABOSCHI, *Apprendistato : assumere, gestire e formare* Milanofiori-Assago (Mi) : Wolters Kluwer, 2015

<sup>256</sup> GIAMPIERO PROIA, MICHELE TIRABOSCHI, *La riforma dei rapporti e delle controversie di lavoro : commentario alla Legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato lavoro)* . Milano : Giuffrè, 2011

<sup>257</sup> *Innovazioni tecnologiche e Statuto dei lavoratori* / G. Pera . *Rilevanza della volontà negoziale ai fini della qualificazione del contratto di lavoro* / P. Ichino . *Autoregolamentazione dello sciopero* / P. Pascucci . *Assenza dell'atto formale di nomina nel pubblico impiego* / E. Gragnoli

<sup>258</sup> PIETRO CHECCUCCI, MARIO CUSMAI E LUCA ROSETTI, *Paradigmi emergenti di apprendimento e costruzione della conoscenza* / Isfol . Roma: Isfol, 2012

<sup>259</sup> DANILO PAPA, *Il contratto di apprendistato : contributo alla ricostruzione giuridica della fattispecie*.

#### Capitolo 4. Riflessione sulla fattispecie del contratto di apprendistato

In seconda battuta il c.d. “praticantato”, nella prassi, si rivela un rapporto lavorativo connotato dall’assenza di quell’onerosità, elemento costitutivo di un rapporto di lavoro subordinato *ex* articolo 2094 c.c.. Nello schema sinagmatico di detta fattispecie, la prestazione viene infatti resa in cambio di una contro prestazione datoriale: la retribuzione. Qui, di fronte all’ipotesi di lavoro gratuito, la giurisprudenza tende a presumere l’esistenza del lavoro subordinato tipico, applicando la disciplina relativa. Il problema della configurazione e ammissibilità del lavoro gratuito ha dato luogo a un dibattito dottrinale che da tempo si polarizza intorno a due opinioni contrastanti. Da un lato, si afferma che il rapporto di lavoro gratuito sia lecito in quanto idoneo a realizzare interessi di tipo benefico. Dall’altro, si sottolinea la necessaria onerosità di ogni rapporto di lavoro subordinato<sup>260</sup>.

Viene altresì riscontrato da parte della dottrina, che la presunzione di onerosità non potrebbe operare nel praticantato per l’accesso a professioni ordinistiche, in cui, pur con qualche oscillazione, si tende a giustificare il titolo gratuito facendo riferimento agli obiettivi non di lucro perseguiti dal prestatore di lavoro, ossia la formazione. Appare chiaro come questa ricostruzione non sia per nulla a contatto con la realtà, in quanto proprio il contratto di apprendistato nobilita uno scambio insegnamento più retribuzione/prestazione di lavoro, non presumendone la gratuità. Per altro verso sarebbe di difficile inquadramento il rapporto di praticantato all’interno del *genus* di rapporto subordinato preso *tout court*<sup>261</sup>. Appare ora evidente come tale ampliamento dell’ambito dell’apprendistato fino a farne lo strumento elettivo di accesso al mercato, attuato ai suoi confini senza un adeguato ragionamento, tradisca il suo scopo occupazionale immediato, atto a cercare di contenere il precariato, non garantendo l’acquisto di quel bagaglio professionale determinante per il futuro lavorativo dei giovani. E’ dunque in quest’ottica che l’apprendistato, soprattutto nei campi definibili “di confine”, come questo

---

Milano : Giuffrè, 2010

<sup>260</sup> LILLI CAROLLO, Il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, Milano : Giuffrè, 2014

<sup>261</sup> CARLO DELL’ARINGA E TIZIANO TREU, La riforme che mancano : trentaquattro proposte per il welfare del futuro, Bologna : Il mulino, 2009



dell'accesso alle professioni ordinistiche, necessità di una regolamentazione organica e ben studiata, pena la totale assenza di applicazione pratica<sup>262</sup>.

#### **4.8 L'apprendistato e la Buona Scuola**

Nonostante le continue attenzioni del legislatore e il sostegno incondizionato delle istituzioni europee, l'apprendistato non riesce a divenire un valido canale d'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro italiano. Nel rapporto ISFOL del 2009, dopo la riforma Biagi del 2003, il numero degli apprendisti risultava raddoppiato in pochi anni, passando dai 300.000 del 2003 ai quasi 600.000 del 2009, intorno al 6% dei rapporti di lavoro complessivi<sup>263</sup>. Naturalmente va fatta eccezione per la Germania, dove le percentuali sono più alte in ragione del sistema di istruzione duale, che ha l'apprendistato come proprio fulcro: viene previsto, infatti, che i giovani acquisiscano esperienza lavorativa già mentre sono nel sistema d'istruzione nazionale, anziché successivamente, come accade invece nei sistemi cosiddetti sequenziali<sup>264</sup>. Oltre la metà degli studenti delle scuole superiori tedesche sono apprendisti. Il sistema apprendistato italiano al contrario, nonostante l'ultima riforma strizzi l'occhio a quanto presente nella vicina Germania<sup>265</sup>, si presentava come essenzialmente post-scolastico, integrando più giovani nel mercato del lavoro solo successivamente all'esperienza scolastica. Inoltre, anche la condizione economica sfavorevole in cui si è trovata l'Europa spiega il progressivo calo di posti negli ultimi anni<sup>266</sup>. Il motivo della mancata ulteriore diffusione dell'apprendistato potrebbe essere legato ad alcune criticità addebitabili, in primo luogo, a una legislazione regionale carente, se si esclude rari casi e le Province autonome di Trento e Bolzano, ma soprattutto

---

<sup>262</sup> VINCENZO ANTONIO POSO, *Noterelle : diario di un ventennio* / Giuseppe Pera ; antologia Milano : Giuffrè, 2015

<sup>263</sup> GUIDO CANAVESI, *La ricollocazione secondo il Jobs act: dall'attività al contratto?*. 2016

<sup>264</sup> FRANCO CARINCI, EMANUELE MENEGATTI, *Labour law and industrial relations in Italy : update to the Jobs Act [et aLegge ]* Milanofiori, Assago : Wolters Kluwer, 2015

<sup>265</sup> MATTHEW W. FINKIN, GUY MUNDLAK CHELTENHAM, *Comparative Labor Law* : Edward Elgar, 2015

<sup>266</sup> L'evoluzione dell'apprendistato, *Quaderni di Tecnostruttura* , Nel fascicolo A. 12:n. 43, 2011

al fatto che il sistema italiano d'istruzione è ancora oggi connotato da una certa vetustà<sup>267</sup>. Si consideri che in Germania il tasso di disoccupazione giovanile si attesta sotto il 10%, valore che si allinea a quello degli adulti, contro una disoccupazione giovanile italiana che è invece 3 volte superiore a quella degli adulti. Secondo dati ISFOL, del mezzo milione di apprendisti censiti negli anni a cavallo del 2010 meno del 5% ha meno di 18 anni<sup>268</sup>. In buona sostanza, ne risulta come l'apprendistato venga utilizzato dalle imprese in prevalenza come uno strumento per abbassare il costo del lavoro. La possibilità che l'azienda possa promuovere percorsi formativi degni di questo nome è scarsa, in quanto quest'ultima persegue un fine che è per sua natura diverso da quello della formazione professionale. In questo contesto si inserisce il ddl "Buona Scuola", che potrebbe in essere un aiuto, in quanto la riforma guarda decisamente al modello tedesco, pur presentando differenze ancora importanti, parlando di alternanza scuola-lavoro<sup>269</sup>. Si introduce l'alternanza obbligatoria scuola-lavoro negli ultimi tre anni degli istituti tecnici estendendo di un anno quello degli istituti professionali e si prevede per la prima volta forme di alternanza scuola-lavoro anche nei licei. L'obbligo di esperienza formativa sarà di almeno quattrocento ore nel secondo biennio e nell'ultimo anno negli istituti tecnici e professionali. Per determinare un legame più stretto tra scuola e impresa e per ridurre la dispersione scolastica, gli istituti tecnici e professionali offriranno agli studenti attività da svolgere in azienda o presso strutture pubbliche<sup>270</sup>. Viene inoltre previsto il potenziamento degli istituti tecnici superiori, da frequentare dopo il diploma, che rappresentano un'alternativa al percorso universitario tradizionale. L'alternanza potrà essere svolta anche nei periodi di sospensione dell'attività didattica, come nelle vacanze estive e potrà riguardare anche forme di alternanza alternativa, ossia un progetto didattico e formativo che riproduce nella scuola o in altra istituzione il concreto modo di operare di un'azienda. La simulazione d'impresa potrà sopperire all'eventuale mancanza di posti in

---

<sup>267</sup> PIERGIOVANNI ALLEVA, *All mercato del lavoro voluto da Renzi: il rilancio della precarietà*. 2016

<sup>268</sup> ANDREA LASSANDARI, *La riforma del lavoro del Governo Renzi: il disegno e la realizzazione*. 2015

<sup>269</sup> GAETANO ZILIO GRANDI, MARCO BIAS, *Commentario breve alla riforma Jobs act [Assago]* : Wolters Kluwer ; [Padova] : CEDAM, 2016

<sup>270</sup> PIETRO ICHINO, *Lezioni di diritto del lavoro : un approccio di labour law and economics*. - Ed. per gli studenti Milano : Giuffrè, 2015

azienda per l'alternanza scuola-lavoro, una eventualità probabile almeno all'inizio<sup>271</sup>.

Con l'obiettivo di combattere la disoccupazione giovanile, il sistema italiano tenterebbe dunque di avvicinarsi ai sistemi duali, adottando tipici strumenti di transizione dalla scuola al lavoro utilizzati da "Paesi modello"<sup>272</sup>. Così come riportato in altri capitoli, permangono importanti criticità, come il mancato coinvolgimento dei sindacati nel processo di decisione dei percorsi formativi di alternanza scuola-lavoro e le criticità relative allo stipendio degli apprendistati. Sul secondo punto, la mancanza di una remunerazione per l'attività prestata dal giovane in alternanza scuola-lavoro potrebbe sfiduciare lo studente circa il reddito netto futuro atteso dal proprio investimento in istruzione. In altri termini, i giovani a rischio di abbandono scolastico tendono a preferire redditi attuali rispetto e maggiori redditi futuri, considerando l'istruzione in termini di costi e tempo. Ciò potrebbe suggerire un modo per combattere la dispersione scolastica, ossia non solo insegnare un mestiere e avviare un'attività di formazione professionale, ma anche fornire un reddito ragionato<sup>273</sup>. L'apprendistato attualmente comporta l'avvio di una attività lavorativa formale, contrattualizzata e quindi portatrice di un reddito piuttosto importante. Un ulteriore passo in avanti potrebbe essere prevedere, per chi svolge l'alternanza scuola-lavoro, la stipula di un contratto di apprendistato, che sarebbe poi il contratto di primo livello già previsto dalla legge Biagi, il quale ha avuto moltissime difficoltà e problemi nell'attuazione<sup>274</sup>.

#### **4.9 Apprendistato in un'ottica comparatistica**

Capitolo a parte merita l'approfondimento e la comparazione del contratto di apprendistato italiano rispetto a quello presente negli altri Paesi dell'Unione. Il confronto

---

<sup>271</sup> C. D'AGOSTINO, A. MARANO, M. SOLOMBRINO, Guida al jobs act : con le modifiche di tutti i decreti legislativi di attuazione del jobs act, Napoli : Simone, 2015

<sup>272</sup> MATTHEW W. FINKIN, GUY MUNDLAK CHELTENHAM, Comparative Labor Law : Edward Elgar, 2015

<sup>273</sup> PIETRO ICHINO, La riforma del lavoro in Italia : una nuova cultura delle relazioni industriali. 2015

<sup>274</sup> PAOLO PINI, Il Jobs Act tra surrealismo e mistificazione: una lettura critica. 2015

#### Capitolo 4. Riflessione sulla fattispecie del contratto di apprendistato

con altre realtà, seppur con tutte le peculiarità proprie di ogni contesto, permette di comprendere le potenzialità intrinseche dell'apprendistato, soprattutto tenuto conto della sua capacità di rinnovare l'apparato pubblico<sup>275</sup>. Verrà qui brevemente accennato l'apprendistato nella *fonction publique* francese. In Francia, all'interno della *fonction publique*, è una tipologia contrattuale conosciuta da circa vent'anni e applicabile ai giovani di età compresa tra i 15 e i 26 anni. Risale infatti al 1992 la prima sperimentazione nell'ambito del P.A., in particolare all'interno del settore sanitario pubblico francese<sup>276</sup>. Il contratto di apprendistato in questo contesto coinvolge 4 attori, l'apprendista, il datore di lavoro, un *maître d'apprentissage*, responsabile della formazione e un *Centre de formation des apprentis*, organo specializzato e operante con funzioni di supervisore della formazione erogata<sup>277</sup>. L'utilizzo di tale istituto ha avuto conseguenze positive per l'occupazione giovanile, in quanto consente allo studente di essere titolare di un vero e proprio contratto di lavoro, tramite il quale, a fronte dell'attività espletata, gode sia di una retribuzione sia di una formazione in vista dell'acquisizione di una qualifica registrata nel *Répertoire national des certifications professionnelles* e spendibile nella sua interezza. La parte innovativa però è la fase del reclutamento del futuro apprendista. Questa si sviluppa attraverso una serie di passaggi endoaziendali, che si inscrivono all'interno di un progetto di sviluppo globale dell'istituzione. Innanzitutto, l'ente deve procedere all'identificazione del fabbisogno, definendo poi il profilo formativo e l'identità del *maître*<sup>278</sup>.

Si continua con la scrematura dei curricula e delle lettere motivazionali, al termine di cui viene individuato il soggetto confacente. Il contratto prevedrà un periodo di prova iniziale pari a 2 mesi<sup>279</sup>. Come in Italia, anche in Francia, resta ferma nel settore pubblico

---

<sup>275</sup> LILLI CAROLLO, Il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, Milano : Giuffrè, 2014

<sup>276</sup> FELICE ROBERTO PIZZUTI, La grande recessione e il welfare state : \*rapporto sullo stato sociale 2015 ... [et aLegge ] Napoli : Simone, 2015

<sup>277</sup> ADELE BIANCO BIANCO, Apprendistato, formazione e politiche attive del lavoro : osservazioni sulla Legge n. 78 del 2014 , Adele, 2016

<sup>278</sup> PIETRO CHECCUCCI, MARIO CUSMAI E LUCA ROSETTI, Paradigmi emergenti di apprendimento e costruzione della conoscenza / Isfol . Roma: Isfol, 2012

<sup>279</sup> MATTHEW W. FINKIN, GUY MUNDLAK CHELTENHAM, Comparative Labor Law : Edward

l'obbligatorietà per l'apprendistato che voglia rimanere in tale contesto come lavoratore stabile, di partecipare ai concorsi<sup>280</sup>. Il principale spunto che si può trarre dalla fattispecie di diritto francese riguarda la fase di contatto iniziale tra impresa pubblica e futuro apprendista, che consente un reale scambio di informazioni e permette di collimare interessi nel caso identici.

#### **4.10 L'apprendistato contro quel fenomeno chiamato NEET**

All'interno di uno studio sull'apprendistato e delle politiche dedicate ai giovani, vengono inesorabilmente a galla altri quesiti, attinenti al tema trattato e di grande interesse pratico. Ci si chiede infatti come arginare quel fenomeno chiamato "NEET", ossia l'acronimo richiamato dalla letteratura più recente che individua il gruppo demografico di età 15/24 anni, che non studia, non lavora e non è coinvolto in altre modalità di formazione<sup>281</sup>. L'Italia, con un valore dell'indice NEET negli ultimi anni pari a circa il 20%, rimane "maglia nera" in fondo alla classifica europea, superata solo dalla Bulgaria. I NEET sono un gruppo demografico composito, che richiede una strumentazione fatta di politiche del lavoro, di interventi di prevenzione e di recupero scolastico combinati con interventi assistenziali in molti casi personalizzati, anche a supporto delle famiglie, i quali vanno ben oltre al semplice contratto di apprendistato, che pur potrebbe rappresentare una possibile alternativa. E 'necessaria la cooperazione tra Istituti scolastici, Enti locali, servizi per il lavoro e servizi sociali e risorse adeguate che al momento non ci sono<sup>282</sup>.

In Italia il fenomeno riguarda in misura rilevante il Mezzogiorno e in particolare i grandi centri urbani, dove il controllo sociale è minore, ragione per cui si potrebbe affiancare

---

Elgar, 2015

<sup>280</sup> GAETANO ZILIO GRANDI, MARCO BIAS, Commentario breve alla riforma Jobs act [Assago] : Wolters Kluwer ; [Padova] : CEDAM, 2016

<sup>281</sup> Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini : commentario al decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, e all'articolo 11 del decreto Legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modifiche nella Legge 14 settembre 2011, n. 148 / a cura di Michele Tiraboschi ; con la collaborazione di Enrica Carminati, Serena Facello, Danilo Papa

<sup>282</sup> L'evoluzione dell'apprendistato, Quaderni di Tecnostruttura , Nel fascicolo A. 12:n. 43, 2011

#### Capitolo 4. Riflessione sulla fattispecie del contratto di apprendistato

all'apprendistato, in via sperimentale, un sussidio *ex post mean's tested* e servizi dedicati ai giovani tra i 14 e 19 anni che si impegnano a non abbandonare gli studi, anche percorrendo strade formative alternative a quella scolastica<sup>283</sup>. Una sorta di politica basata sul principio del *learnfare*, termine anglosassone che indica uno spostamento dei sussidi a quei soggetti che mostrano di meritarseli, continuando gli studi. Detta soluzione sembrerebbe adatta alla situazione italiana dove, secondo i dati OCSE, studenti provenienti da contesti familiari disagiati tendono ad avere competenze educative più deboli e lacunose. La dispersione scolastica si concentra nella fase di passaggio dalla media alle superiori ed è anch'essa fortemente correlata alle condizioni economiche della famiglia d'origine.

L'introduzione di misure ispirate alla logica del *learnfare*, associata a contratti lavorativi a contenuto formativo, appare come particolarmente promettente<sup>284</sup>. Muovendosi in tale rotta, si potrebbe iniziare con due tipologie di riforme. Per primo, collegare formalmente la fruizione di detrazioni fiscali o assegni per figli minori, all'effettiva frequenza scolastica da parte di quest'ultimi. Ciò significherebbe, per le famiglie che sono incapienti e hanno diritto ad assegni, condizionare il loro effettivo godimento all'attestazione che i minori a carico stiano effettivamente assolvendo l'obbligo<sup>285</sup>. Per secondo, nell'ottica di un *minimum income for school attendance*, sinergizzare, tramite l'apprendistato, il mondo del lavoro non richiedente una formazione di prima fascia, con le realtà scolastiche poste nelle zone più problematiche<sup>286</sup>.

---

<sup>283</sup> DANILO PAPA, *Il contratto di apprendistato : contributo alla ricostruzione giuridica della fattispecie*. Milano : Giuffrè, 2010

<sup>284</sup> *Il nuovo apprendistato : guida alle novità : decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167 : apprendistato per la qualifica professionale, professionalizzante o di mestiere, di alta formazione e di ricerca e per lavoratori in mobilità*; Milanofiori Assago : Ipsoa : Inditalia, 2011

<sup>285</sup> CARLO DELL'ARINGA E TIZIANO TREU, *Le riforme che mancano : trentaquattro proposte per il welfare del futuro*, Bologna : Il mulino, 2009

<sup>286</sup> GIACINTO FAVALLI, ANDREA STANCHI, LUCA D'ARCO, *Il Codice del lavoro* . ed. Piacenza : CELT, 2011

## CAPITOLO 5

### GLI ALTRI CONTRATTI PER L'ACCESSO DEI GIOVANI AL MERCATO DEL LAVORO

**Sommario:** 5.1 Contratto a tutele crescenti. - 5.2 Jobs Act e il riordino dei contratti di lavoro. - 5.2.1 Il contratto di lavoro a tempo determinato. - 5.2.2 Le nuove collaborazioni. - 5.2.3 Somministrazione di lavoro. - 5.2.4 Altri contratti.

#### Premessa

Gli strumenti per l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani hanno subito negli ultimi anni numerose modifiche e riforme, culminate nel citato *Jobs Act*. Tale riforma risulta ancora di difficile decifrazione e solamente il tempo e le condizioni economiche del Paese potranno decretarne la riuscita o il fallimento.

#### 5.1 Contratto a tutele crescenti

Il provvedimento sul contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti attua la delega contenuta nella legge 10 dicembre 2014, n. 183. A distanza di due anni e mezzo dall'entrata in vigore della legge n. 92/2012, che aveva disposto per una rivisitazione complessiva della materia del mercato del lavoro, si è ravvisata la necessità di intervenire nuovamente per raggiungere gli effetti sperati, in un contesto di perdurante crisi economica e produttiva. Il fatto che dopo il notevole impulso del lavoro a termine "liberalizzato", operato con la legge n. 78/2014 (di conversione del decreto legge n. 34/2014), si torna a puntare sul lavoro a tempo indeterminato, seppur "a tutele crescenti", con incentivi sul piano fiscale e contributivo (si veda la legge di Stabilità 2015, n. 190/2014)<sup>287</sup>. Presupposto di tale scelta è la stabilità, non solo come interesse del lavoratore, ma anche dell'impresa, che decide di investire sulle proprie maestranze, considerandole non mero elemento di costo, ma fattore decisivo per la competitività<sup>288</sup>. È importante che si sia deciso di intervenire su tali aspetti in contemporanea con il riordino

---

<sup>287</sup> ALFREDO CASOTTI, *Contratto a tutele crescenti ed incentivi ad assumere : misure a sostegno dell'occupazione Milanofiori-Assago (Mi)* : WoltersKluwer, 2015

<sup>288</sup> GUIDO CANAVESI, *La ricollocazione secondo il Jobs act: dall'attività al contratto?*. 2016

## Capitolo 5. Gli altri contratti per l'accesso dei giovani al mercato del lavoro

della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e con il contratto di ricollocazione dei lavoratori disoccupati. Le politiche di *flexsecurity* si dovrebbero basare su un triplice intervento<sup>289</sup>:

- una regolazione flessibile delle entrate e delle uscite nel rapporto di lavoro;
- la sicurezza del reddito in caso di difficoltà occupazionale;
- un sistema efficace di politiche attive.

Si tratta ora di capire quanto il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti sarà effettivamente utilizzato da parte delle imprese, anche se i dati iniziale sembra evidenziare un certo gradimento da parte dei datori di lavoro<sup>290</sup>. Se è vero che una legge non crea di per sé posti di lavoro, disporre di un quadro normativo possibilmente stabile e chiaro risulta di aiuto, in special modo in un contesto come quello italiano, che vede un progressivo aggravarsi dei dati sulla disoccupazione giovanile<sup>291</sup>. Le disposizioni in materia di licenziamento concernenti il nuovo contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti si applicano esclusivamente ai lavoratori del settore privato assunti dopo l'entrata in vigore del decreto in esame (articolo 1, comma 1)<sup>292</sup>. Nonostante le ultime polemiche è infatti da ritenere che la nuova disciplina non si applichi al pubblico impiego, sia perché non vi è alcuna indicazione in tal senso nella legge delega, sia perché così fa intendere la formulazione utilizzata nel decreto, riferendosi a lavoratori che rivestano la qualifica "*di operai, impiegati o quadri*"<sup>293</sup>. In materia di regime transitorio, la previsione attuale non pare viceversa discostarsi dalle regole vigenti, secondo le quali in caso di superamento della soglia dei 15 dipendenti si applica, per tutti i lavoratori, la tutela

---

<sup>289</sup> ANDREA LASSANDARI, La riforma del lavoro del Governo Renzi: il disegno e la realizzazione. 2015

<sup>290</sup> Il contratto a tutele crescenti : contributi a margine del convegno "Il regime dei licenziamenti individuali e collettivi", Napoli, Università degli studi Federico 2., Dipartimento di giurisprudenza, 27 febbraio 2015 / a cura di Giuseppe Ferraro [Assago] : WoltersKluwer ; [Padova] : CEDAM, 2015

<sup>291</sup>PIERGIOVANNI ALLEVA, All mercato del lavoro voluto da Renzi: il rilancio della precarietà. 2016

<sup>292</sup> LUIGI DI PAOLA, Il licenziamento : dalla Legge Fornero al Jobs Act / Marcello Basilico .Milano : A. Giuffrè, 2016.

<sup>293</sup> Commentario breve alla riforma Jobs act / a cura di Gaetano Zilio Grandi, Marco Biasi [Assago] : WoltersKluwer ; [Padova] : CEDAM, 2016



## *Capitolo 5. Gli altri contratti per l'accesso dei giovani al mercato del lavoro*

rafforzata<sup>294</sup>. Per i lavoratori delle piccole imprese (fino a 15 dipendenti) il diritto alla reintegrazione è disposto, secondo la normativa preesistente, solo nel caso di licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale, mentre l'importo delle indennità connesse al licenziamento, nonché alla conciliazione agevolata di cui all'articolo 6, è dimezzato, non potendo in alcun caso superare il limite fissato dall'art. 9, comma 1 del provvedimento in parola. Sul punto è da sottolineare come per i lavoratori delle imprese fino a 15 dipendenti non solo non si estenda il più limitato regime della reintegrazione nel caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo e giusta causa, ma si stabiliscano importi minimi indennitari mediamente inferiori a quelli preesistenti<sup>295</sup>. Più in generale è da evidenziare come ai dualismi storici (imprese con più o meno di 15 dipendenti, settore pubblico e settore privato) si aggiunga un ulteriore doppio regime: quello tra vecchi e nuovi assunti, potendosi richiamare peraltro anche il mancato raccordo temporale con gli incentivi previsti, a partire dal 1° gennaio 2015, per tutte le assunzioni a tempo indeterminato (anche non con contratto a tutele crescenti) dalla legge di Stabilità 2015 (cfr. articolo 1, commi 118 e seguenti, legge n. 190/2014). Se questo è probabilmente il prezzo da pagare per il cambiamento, sono da correggere quantomeno le forzature più evidenti, prevedendo, a esempio, che il diverso regime tra vecchi e nuovi assunti concernente il licenziamento non si estenda anche alle procedure conciliative e al processo del lavoro<sup>296</sup>.

Per quanto concerne il regime di tutela del licenziamento illegittimo, in caso di licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale, resta ferma l'applicazione dell'articolo 18, dello Statuto dei lavoratori, con tutela economica piena, per i licenziamenti discriminatori ovvero riconducibili ad altri casi di nullità espressamente

---

<sup>294</sup> Il contratto a tutele crescenti : contributi a margine del convegno "Il regime dei licenziamenti individuali e collettivi", Napoli, Università degli studi Federico 2., Dipartimento di giurisprudenza, 27 febbraio 2015 / a cura di Giuseppe Ferraro [Assago] : WoltersKluwer ; [Padova] : CEDAM, 2015

<sup>295</sup> Jobs act : licenziamenti e ammortizzatori sociali : decreto Legislativo nn. 22 e 23 in vigore dal 7 marzo 2015: NASPI, ASDI e DIS. ColLegge, strumenti di sostegno alla disoccupazione, licenziamenti individuali e collettivi: cosa cambia, Articolo18 e tutele crescenti per i neoassunti, il "futuro" del rito Fornero

<sup>296</sup> PIERO SANDULLI, Il processo del lavoro : la disciplina processuale del lavoro privato, pubblico e previdenziale /, Angelo Matteo Socci. - 3. ed. aggiornata al Jobs ActMilano : Giuffrè, 2016

previsti dalla legge, nonché per il licenziamento intimato in forma orale<sup>297</sup>. È da osservare al riguardo che l'utilizzo dell'avverbio "espressamente" potrebbe avere una portata limitativa delle fattispecie. Il lavoratore avrà diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro oltre a una indennità commisurata alla retribuzione maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettivo rientro, in ogni caso non inferiore a 5 mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato altresì al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali<sup>298</sup>. In sostituzione della reintegrazione il lavoratore potrà chiedere un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Non è stata introdotta invece la clausola di cd. *opting out* a vantaggio del datore di lavoro, che consentirebbe a quest'ultimo, nel caso di condanna alla reintegrazione, di optare per una sanzione economica maggiorata<sup>299</sup>. La tutela è accordata, come nella normativa preesistente, ai lavoratori dipendenti, a prescindere dai limiti dimensionali dell'impresa. Per i dirigenti, non rientranti nell'ambito di applicazione del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, è da ritenere che debbano continuare a valere le vecchie regole.

Veniamo ora al licenziamento per giustificato motivo e giusta causa. Secondo quanto previsto nei criteri di delega, se non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità, non assoggettata a contributo previdenziale, di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24

---

<sup>297</sup> Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act : commento sistematico dei decreti legislativi nn. 22, 23, 80, 81, 148, 149, 150 e 151 del 2015 e delle norme di rilievo lavoristico della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 ( Legge di stabilità per il 2016) / a cura di Michele Tiraboschi; in collaborazione con Lilli Casano, Milano : Giuffrè, 2016

<sup>298</sup> Jobs act : licenziamenti e ammortizzatori sociali : decreto Legislativo nn. 22 e 23 in vigore dal 7 marzo 2015: NASPI, ASDI e DIS. ColLegge, strumenti di sostegno alla disoccupazione, licenziamenti individuali e collettivi: cosa cambia, Articolo18 e tutele crescenti per i neoassunti, il "futuro" del rito Fornero

<sup>299</sup> PIETRO ICHINO, Il lavoro ritrovato : come la riforma sta abbattendo il muro tra i garantiti, i precari e gli esclusi, Milano : Mondadori, 2015

## Capitolo 5. Gli altri contratti per l'accesso dei giovani al mercato del lavoro

mensilità<sup>300</sup>. Nelle sole ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa “*in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento*”, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro oltre al pagamento di un'indennità risarcitoria, comunque non superiore a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è altresì condannato al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali<sup>301</sup>. Anche in tal caso il lavoratore può chiedere in alternativa alla reintegrazione un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Il suddetto regime sanzionatorio si applica anche al licenziamento illegittimo per inidoneità fisica o psichica del lavoratore<sup>302</sup>. In merito innanzitutto all'ammontare dell'indennizzo di carattere economico, da rapportare all'anzianità di servizio, è stato utile aver fissato un “*gradino minimo*” pari a 4 mensilità per non favorire il licenziamento dei neo assunti<sup>303</sup>. L'indennizzo crescerà poi di 2 mensilità per ogni anno di servizio fino ad un massimo di 24 mensilità.

Come già chiarito nella legge delega n. 183/2014, il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti supera la “*tutela reale*” disposta dall'articolo 18, Statuto dei lavoratori nei licenziamenti economici, ma non anche nei licenziamenti disciplinari ingiustificati, per i quali resta un più limitato ambito della reintegrazione laddove il fatto materiale non sussista. La nuova disciplina pone rilevanti questioni interpretative<sup>304</sup>. Un primo profilo concerne la definizione di fatto materiale sottostante al licenziamento, che qualora sia provato insussistente darà luogo alla reintegrazione del lavoratore. La legge Fornero

---

<sup>300</sup> Labour law and industrial relations in Italy : update to the Jobs Act / by: Franco Carinci, Emanuele Menegatti ; contributors: Silvia Bertocco ... [et al.] Legge, Milano : WoltersKluwer, 2015

<sup>301</sup> PIETRO ICHINO, Lezioni di diritto del lavoro : un approccio di labour law and economics. - Ed. per gli studenti Milano : Giuffrè, 2015

<sup>302</sup> PIETRO ICHINO, La riforma del lavoro in Italia : una nuova cultura delle relazioni industriali. 2015

<sup>303</sup> Il contratto a tutele crescenti : contributi a margine del convegno "Il regime dei licenziamenti individuali e collettivi", Napoli, Università degli studi Federico 2., Dipartimento di giurisprudenza, 27 febbraio 2015 / a cura di Giuseppe Ferraro [Assago] : WoltersKluwer ; [Padova] : CEDAM, 2015

<sup>304</sup> PIERGIOVANNI ALLEVA, All mercato del lavoro voluto da Renzi: il rilancio della precarietà. 2016

prevede che il licenziamento illegittimo per mancanza di giustificato motivo soggettivo o giusta causa comporti la reintegrazione più un'indennità risarcitoria non superiore a 12 mensilità, qualora il fatto contestato non sussista ovvero non rientri tra le condotte punibili con sanzione conservativa da parte dei contratti collettivi o dei codici disciplinari applicabili. Si è dibattuto in dottrina e in giurisprudenza se l'insussistenza dovesse limitarsi al fatto materiale oppure dovesse riferirsi al profilo giuridico, tenendo conto dei profili soggettivi, quali l'intenzionalità, la colpevolezza o l'intensità<sup>305</sup>. A ben vedere, sebbene la prima sentenza della Cassazione sull'articolo 18, Statuto dei lavoratori, come riformato dalla legge Fornero, sembri avvalorare la tesi del fatto materiale (cfr. Cass. 6 novembre 2014, n. 23669), la distinzione tra fatto materiale e fatto giuridico è assai opinabile: dovrà infatti in ogni caso trattarsi di un fatto imputabile al lavoratore, tale da qualificarsi come inadempimento contrattuale<sup>306</sup>. Non qualunque fatto, ancorché sussistente, può infatti giustificare una reazione datoriale così rilevante come il licenziamento disciplinare, qualora il lavoratore possa dimostrare la sua assoluta buona fede e l'assenza di colpevolezza. Un secondo aspetto problematico riguarda il riparto dell'onere della prova e l'utilizzo degli elementi di prova. Fermo restando l'onere della prova a carico del datore di lavoro in riferimento alla legittimità del motivo addotto per il licenziamento, non essendo sul punto superato il principio posto dall'articolo 5, della legge n. 604/1966<sup>307</sup>.

Peraltro il lavoratore sarebbe tenuto a provare l'insussistenza del fatto materiale contestatogli solo mediante prova diretta e non anche prova indiretta o contraria. Se questa lettura venisse confermata si introdurrebbe sul piano processuale un regime giuridico di sfavore per il lavoratore, che esporrebbe il provvedimento in esame a profili

---

<sup>305</sup> ADELE BIANCO BIANCO, *Apprendistato, formazione e politiche attive del lavoro : osservazioni sulla Legge n. 78 del 2014*, Adele, 2016

<sup>306</sup> ALFREDO CASOTTI, *Contratto a tutele crescenti ed incentivi ad assumere : misure a sostegno dell'occupazione Milanofiori-Assago (Mi)* : WoltersKluwer, 2015

<sup>307</sup> *La nuova disciplina dell' apprendistato : guida pratica dopo il Testo Unico (decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167) : modelli operativi e appendice normativa* / Massimiliano Di Pirro. Piacenza : CELT, 2011

di incostituzionalità<sup>308</sup>. Anche il tentativo di sottrarre all'accertamento giudiziale l'eventuale sproporzione della sanzione del licenziamento rispetto all'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, contrasta con principi fondamentali del nostro ordinamento, quale il principio di proporzionalità, espressamente riconosciuto dall'articolo 2106 c.c., pena il dar luogo a situazioni paradossali, per cui una mancanza lieve sarebbe punita con la sanzione massima. Non è stata inoltre richiamata l'ipotesi della reintegrazione prevista dalla legge Fornero, per le condotte punibili da parte dei contratti collettivi o dei codici disciplinari applicabili con sanzioni di tipo conservativo, alternative al licenziamento<sup>309</sup>. Sul punto è da sottolineare che, stante i principi generali che regolano il rapporto tra legge e contrattazione collettiva, le previsioni contrattuali in materia di sanzioni disciplinari continueranno a valere, per quanto applicabili, anche in presenza del nuovo regime, potendosi considerare come norme in linea col principio del *favor prestatoris*. Da invocare peraltro anche il principio di libertà di contrattazione collettiva, stabilito dall'articolo 39, Cost., per cui non si potrebbe impedire il libero esplicarsi della disciplina collettiva in materia<sup>310</sup>. Il regime sanzionatorio in esame si estende anche alle ipotesi in cui il giudice accerti il difetto di giustificazione del licenziamento a causa della inidoneità fisica o psichica del lavoratore. È peraltro da sottolineare il mancato richiamo al licenziamento illegittimo perché intimato in pendenza di comportamento per malattia (ai sensi dell'articolo 2110, comma 2, c.c.), sanzionato allo stesso modo nella più volte citata legge Fornero. Il licenziamento intimato a causa della malattia deve comunque ritenersi nullo per contrasto diretto col precetto dell'articolo 2110 c.c. o per motivo illecito. Il licenziamento intimato in pendenza di comportamento, ma per ragioni estranee allo stato di malattia, deve invece ritenersi provvisoriamente inefficace sino al termine della malattia (cfr. Cass. n. 239/2005 e Cass. n. 9896/2003)<sup>311</sup>. Tra le causali di

---

<sup>308</sup> Il processo del lavoro : la disciplina processuale del lavoro privato, pubblico e previdenziale / Piero Sandulli, Angelo Matteo Socci. - 3. ed. aggiornata al Jobs Act Milano : Giuffrè, 2016

<sup>309</sup> VINCENZO ANTONIO POSO, *Noterelle : diario di un ventennio* / Giuseppe Pera ; antologia Milano : Giuffrè, 2015

<sup>310</sup> *Commentario breve alla riforma Jobs act / a cura di Gaetano Zilio Grandi, Marco Biasi [Assago] : WoltersKluwer ; [Padova] : CEDAM, 2016*

<sup>311</sup> PIETRO ICHINO, *Il lavoro dopo il Jobs act. 2015*, *Rivista giuridica*

licenziamento non è stato infine espressamente richiamato l'eventuale scarso rendimento del prestatore, che di norma costituisce giustificato motivo soggettivo di licenziamento, ma che potrebbe anche essere considerato giustificato motivo oggettivo quando determina la perdita totale dell'interesse del datore di lavoro alla prestazione (cfr. Cass. n. 18678/2014 e n. 3250/2003)<sup>312</sup>. Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione o della procedura disciplinare prevista dello Statuto dei lavoratori, il lavoratore ha diritto a una indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità. L'importo risulta ridotto rispetto all'analogia previsione della legge Fornero che stabilisce per il licenziamento viziato da errori formali e procedurali un'indennità compresa tra le 6 e le 12 mensilità<sup>313</sup>. Se tuttavia il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi sia anche un difetto di giustificazione del licenziamento si applicano le tutele previste per le diverse fattispecie. Nel caso di revoca del licenziamento, entro 15 giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata, senza applicazione di sanzioni. La previsione è identica a quella disposta dalla legge Fornero<sup>314</sup>.

Per quel che concerne i casi di licenziamento collettivo per riduzione di personale ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991, il diritto alla reintegrazione sussiste solo se il licenziamento è intimato senza l'osservanza della forma scritta, mentre in caso di violazione delle procedure, compresa quella sindacale<sup>315</sup>, a cui si aggiunge ora la violazione dei criteri di scelta dei lavoratori, si applica solo l'indennizzo monetario al pari di quanto previsto per i licenziamenti individuali di carattere economico<sup>316</sup>. L'estensione

---

<sup>312</sup> PAOLO PINI, *Il Jobs Act tra surrealismo e mistificazione: una lettura critica*. 2015

<sup>313</sup> C. D'AGOSTINO, A. MARANO, M. SOLOMBRINO, *Guida al jobs act : con le modifiche di tutti i decreti legislativi di attuazione del jobsact* Napoli : Simone, 2015

<sup>314</sup> ANDREA LASSANDARI, *La riforma del lavoro del Governo Renzi: il disegno e la realizzazione*. 2015

<sup>315</sup> TIZIANO TEU, *In tema di Jobs act : il riordino dei tipi contrattuali* . 2015

<sup>316</sup> ALFREDO CASOTTI, *Contratto a tutele crescenti ed incentivi ad assumere : misure a sostegno dell'occupazione* Milano Fiori-Assago (Mi) : WoltersKluwer, 2015

del nuovo regime ai licenziamenti collettivi pare una forzatura non richiesta dalla legge delega, che non contiene alcun riferimento alla revisione della normativa in materia. I criteri di scelta dei lavoratori da licenziare sono in genere definiti dalla contrattazione collettiva e solo in mancanza dalla legge; per cui le soluzioni sono trovate a monte, in sede di accordo sindacale, la cui tenuta pare opportuno non indebolire<sup>317</sup>. La previsione peraltro, trovando applicazione solo ai neo assunti a tutele crescenti, rischia di generare confusione, stante la differenza di regimi sanzionatori tra vecchi rapporti e nuovi<sup>318</sup>. Seppur contemplato nell'ambito del secondo decreto attuativo della delega contenuta nella legge n. 183/2014, concernente il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria, pare utile richiamare il contratto di ricollocazione<sup>319</sup>. Il lavoratore licenziato illegittimamente o per giustificato motivo oggettivo o per licenziamento collettivo, ha diritto di ricevere dal Centro per l'impiego territorialmente competente un *voucher* rappresentativo della dote individuale di ricollocazione. Presentando tale *voucher* alle agenzie per il lavoro pubbliche o private accreditate, il lavoratore ha diritto a sottoscrivere il contratto di ricollocazione. Tale contratto da un lato consente una assistenza appropriata, dall'altro obbliga il prestatore di lavoro a partecipare alle attività che gli sono offerte<sup>320</sup>. L'ammontare del *voucher* è proporzionato al profilo personale di occupabilità del lavoratore e l'agenzia ha diritto di incassarlo solo a risultato ottenuto, vale a dire una volta che il lavoratore ha trovato un nuovo impiego. Per il finanziamento dei *voucher* è istituito presso l'Inps il Fondo per le politiche attive per la ricollocazione dei lavoratori in stato di disoccupazione. Va comunque rilevato come il contratto di ricollocazione sia rimasto finora sostanzialmente privo di attuazione<sup>321</sup>.

Passando ora agli aspetti che presentano margini di miglioramento, nel decreto la

---

<sup>317</sup> GUIDO CANAVESI, *La ricollocazione secondo il Jobs act: dall'attività al contratto?*. 2016

<sup>318</sup> LILLI CAROLLO, *Il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere*, Milano : Giuffrè, 2014

<sup>319</sup>PIERGIOVANNI ALLEVA, *All mercato del lavoro voluto da Renzi: il rilancio della precarietà*. 2016

<sup>320</sup> PIETRO ICHINO, *Il lavoro ritrovato : come la riforma sta abbattendo il muro tra i garantiti, i precari e gli esclusi*, Milano : Mondadori, 2015

<sup>321</sup> PIETRO ICHINO, *La riforma del lavoro in Italia : una nuova cultura delle relazioni industriali*. 2015

ricollocazione è limitata ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo e ai licenziamenti collettivi, mentre parrebbe più utile estenderla a tutte le forme di licenziamento<sup>322</sup>, tranne che per quelli per giusta causa. D'altro lato non può ritenersi operativa, in mancanza del decreto attuativo della delega in materia di politiche attive per l'impiego (si veda articolo 1, comma 3, lett. p, legge n. 183/2014). È prevedibile che anche il datore di lavoro che ha effettuato il licenziamento possa partecipare alla ricollocazione del lavoratore, tramite, a esempio, un'integrazione economica del *voucher*.

## 5.2 *Jobs Act* e il riordino dei contratti di lavoro

Il decreto in materia di riordino dei contratti e di modifica della disciplina delle mansioni prevede talune novità, anche di rilievo, tese a un generale *restyling* delle preesistenti forme contrattuali. Il *Jobs Act* interviene altresì sulla moltitudine delle tipologie contrattuali di assunzione<sup>323</sup>. La mitologia del contratto unico è rimasta sullo sfondo ma ha tracciato la via di una drastica riduzione dei contratti esistenti, compito rimesso a un testo organico e semplificato, almeno nelle intenzioni, che dovrebbe concentrarli, semplificarli e omogeneizzarli<sup>324</sup>. Nel caso in esame il mandato è amplissimo, trattandosi di *“individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale ed internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali”*<sup>325</sup>. La delega risulta sconfinata ma difetta in assoluto di qualsiasi principio e criterio direttivo, perché tale non può essere certo considerato il referente valutativo costituito dall'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale ed internazionale.

---

<sup>322</sup> Il licenziamento prima e dopo il *Jobs Act* / Alberto Tampieri Torino : Giappichelli, 2015

<sup>323</sup> Note in tema di profili formativi nel contratto di apprendistato / Costantino Cordella 2016

<sup>324</sup> Le nuove regole del lavoro dopo il *Jobs Act* : commento sistematico dei decreti legislativi nn. 22, 23, 80, 81, 148, 149, 150 e 151 del 2015 e delle norme di rilievo lavoristico della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 ( Legge di stabilità per il 2016) / a cura di Michele Tiraboschi; in collaborazione con Lilli Casano, Milano : Giuffrè, 2016

<sup>325</sup> PIETRO ICHINO, Il lavoro dopo il *Jobs act*. 2015, Rivista giuridica



## Capitolo 5. Gli altri contratti per l'accesso dei giovani al mercato del lavoro

Come detto, il provvedimento introduce il contratto a tutele crescenti, con la nota caratteristica dell'ulteriore miniaturizzazione della reintegra, che ha letteralmente ipnotizzato l'attenzione generale. A dire il vero, il mandato di “*promuovere, in coerenza con le indicazioni europee il contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro, rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti*”, ricomprenderebbe qualsiasi contratto a tempo indeterminato, rispetto a cui recupera la formula dell'articolo 1, co. 1, decreto legislativo n. 368 del 2001, già ripresa, non senza un tocco di enfasi, dall'articolo 1, co. 1, lett. a) della legge n. 92 del 2012<sup>326</sup>. Lo stato dell'arte invece viene ribaltato, il contratto di riferimento per i rapporti di lavoro risulta ora quello a tempo indeterminato a tutele crescenti, in quanto maggiormente conveniente in termini di oneri diretti e indiretti per il datore<sup>327</sup>. Sul presunto favore che i datori dovranno riservare nei prossimi anni a tale tipologia di contratto si possono porre dubbi, in quando un datore di lavoro dovrebbe preferire di massima un rapporto che scade automaticamente in un termine previsto, rispetto a uno che deve essere sciolto con un recesso, pur sempre sindacabile dal giudice<sup>328</sup>. Quest'ultima circostanza potrà valere nel caso si prospetti al datore un buon vantaggio economico, quale potrebbe essere costituito dal cumulo di un elevato incentivo finanziario per l'assunzione a tempo indeterminato e di un basso costo per il successivo licenziamento<sup>329</sup>. Sugli incentivi economici si concentra lo snodo principale circa la buona riuscita della riforma. Naturalmente rimettere in discussione l'intera disciplina dei contratti di diritto del lavoro significa interessare anche lo Statuto dei lavoratori, già depotenziato dall'amputazione delle norme poste a cardine portante delle sue due anime, ovvero l'articolo 18 e l'articolo 16<sup>330</sup>.

---

<sup>326</sup> Commentario breve alla riforma Jobs act / a cura di Gaetano Zilio Grandi, Marco Biasi [Assago] : WoltersKluwer ; [Padova] : CEDAM, 2016

<sup>327</sup> ALFREDO CASOTTI, Contratto a tutele crescenti ed incentivi ad assumere : misure a sostegno dell'occupazione Milanofiori-Assago (Mi) : WoltersKluwer, 2015

<sup>328</sup> PIETRO ICHINO, Lezioni di diritto del lavoro : un approccio di labour law and economics. - Ed. per gli studenti Milano : Giuffrè, 2015

<sup>329</sup> PAOLO PINI, Il Jobs Act tra surrealismo e mistificazione: una lettura critica. 2015

<sup>330</sup> Il licenziamento prima e dopo il Jobs Act / Alberto Tampieri Torino : Giappichelli, 2015

### 5.2.1 Il contratto di lavoro a tempo determinato

Nel presente lavoro il contratto di lavoro a tempo determinato viene individuato come argomento di interesse, in quanto strumento notevolmente impiegato per l'inserimento dei giovani all'interno del mondo del lavoro<sup>331</sup>. L'attuale disciplina del contratto a tempo determinato è il risultato di numerose modifiche normative succedutesi nel tempo, che hanno cambiato l'originaria disciplina contenuta nel decreto legislativo n. 368/2001. Se guardiamo gli ultimi interventi normativi, è necessario concentrarsi in primo luogo sul *Jobs Act*<sup>332</sup>. In particolare, la fisionomia del contratto a tempo determinato ha subito una svolta per certi versi radicale: l'eliminazione della necessità di inserire una causale che giustifichi l'apposizione del termine, non solo in caso di primo rapporto a tempo determinato<sup>333</sup>. L'acausalità per il contratto a tempo determinato da eccezione è divenuta regola. A ben vedere, viene sostituito il requisito dell'inserimento di una causale oggettiva o soggettiva con un requisito temporale, ovvero una durata complessiva di 36 mesi con la possibilità di 5 proroghe. Il decreto n. 34/2014 permetteva unicamente alla contrattazione collettiva nazionale di derogare il limite quantitativo e in caso di superamento del limite percentuale. In tema di sanzioni amministrative, esse venivano commisurate al numero di infrazioni e al periodi di durata delle stesse. In particolare, la sanzione risultava stabilita in misura pari al 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non era superiore a uno; al 50% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale era superiore a uno<sup>334</sup>. Su tali due

---

<sup>331</sup> VINCENZO ANTONIO POSO, *Noterelle : diario di un ventennio / Giuseppe Pera ; antologia Milano : Giuffrè, 2015*

<sup>332</sup> C. D'AGOSTINO, A. MARANO, M. SOLOMBRINO, *Guida al jobs act : con le modifiche di tutti i decreti legislativi di attuazione del jobsact Napoli : Simone, 2015*

<sup>333</sup> *Labour law and industrial relations in Italy : update to the Jobs Act / by: Franco Carinci, Emanuele Menegatti ; contributors: Silvia Bertocco ... [et al] Legge] Milanofiori, Assago : WoltersKluwer, 2015*

<sup>334</sup> *Flessibilità contro precarietà : non sono la stessa cosa ed esprimono due modelli di lavoro opposti : il*

punti sono stati sollevati alcuni dubbi da parte della dottrina, in primo luogo è stato posto in discussione che l'unica conseguenza del superamento del limite quantitativo potesse essere una sanzione amministrativa, senza alcuna ripercussione sul rapporto di lavoro; in secondo luogo viene eccepito che la deroga alla contrattazione collettiva nazionale fosse superabile sia in eccesso che in difetto. Tali questioni sono state solo in parte risolte dal decreto legislativo n. 81/2015<sup>335</sup>.

Analizziamo più in profondità il limite quantitativo all'assunzione di lavoratori tramite il contratto a tempo determinato. Il decreto legislativo n. 81/2015 dedica al limite quantitativo l'articolo 23 e, a differenza del decreto Poletti, in cui la deroga al limite quantitativo poteva essere posta dai soli contratti collettivi di livello nazionale, con le nuove regole le deroghe possono essere introdotte dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali. Il nuovo decreto chiarisce le modalità di calcolo del limite quantitativo del 20% e precisa i termini dell'arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a un mezzo. Per quanto concerne le esclusioni, restano le precedenti regole secondo cui sono esenti dai limiti percentuali i contratti a tempo determinato stipulati nelle fasi di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi; nelle imprese *startup* per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto per le società già costituite; per lo svolgimento delle attività stagionali; per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi; per sostituzione di lavoratori assenti; con lavoratori di età superiore a 50 anni<sup>336</sup>.

Il decreto Poletti aveva escluso dal limite percentuale anche i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere in via esclusiva attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa. Nel decreto n.

---

primo giusto, il secondo sbagliato ; il JOBS Act di Matteo Renzi da che parte sta? / Francesco Rotondi ; con Filippo Di Nardo ; [prefazione di Maurizio Sacconi ; postfazione di Giorgio Santini] Soveria Mannelli : Rubbettino, 2016

<sup>335</sup> TIZIANO TEU, In tema di Jobs act : il riordino dei tipi contrattuali . 2015

<sup>336</sup> ANDREA LASSANDARI, La riforma del lavoro del Governo Renzi: il disegno e la realizzazione. 2015

81/2015, all'articolo 23, comma 3, ritroviamo le stesse esclusioni ma con una nozione più ampia, tale da consentire alle università private di stipulare contratti a termine senza alcun limite e non solo per attività di ricerca ma anche per svolgere attività di insegnamento. Il *Jobs Act*, inoltre, risolve il dubbio interpretativo riguardante l'applicazione della sola sanzione amministrativa in caso di violazione dei limiti percentuali, in quanto la norma esclude espressamente la possibilità per il lavoratore di chiedere, nel caso di violazione del limite, la trasformazione del rapporto<sup>337</sup>. Se non ci fosse stata tale precisazione, senza dubbio sarebbe stata ammessa la possibilità per il lavoratore di chiedere anche la trasformazione del contratto a termine in un contratto a tempo indeterminato, venendo meno un requisito stabilito dalla legge per la stipulazione del contratto stesso<sup>338</sup>.

Per quanto riguarda forma e durata del contratto, a eccezione dei rapporti di durata non superiore a 12 giorni, nulla cambia rispetto alla forma del contratto a tempo determinato precedentemente prevista, in quanto l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto. Una novità posta dall'articolo 19, comma 4, del decreto legislativo n. 81/2015, riguarda l'informativa del datore di lavoro nei confronti del lavoratore a tempo determinato, nonché delle rappresentanze sindacali aziendali o unitarie, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi<sup>339</sup>. Tuttavia, non sono previste conseguenze in caso di omissione di tale informativa e non può di certo sostenersi che la mancanza dell'indicazione del diritto di precedenza possa provocare la nullità del contratto di assunzione. Il superamento del limite di durata ha come conseguenza la trasformazione del contratto in un contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento di tale limite. Ultima novità per quanto concerne la durata del contratto, viene prevista la possibilità di stipulare, al termine dei 36 mesi, un ulteriore contratto di durata non superiore a 12 mesi, presso la direzione

---

<sup>337</sup> Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act : commento sistematico dei decreti legislativi nn. 22, 23, 80, 81, 148, 149, 150 e 151 del 2015 e delle norme di rilievo lavoristico della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 ( Legge di stabilità per il 2016) / a cura di Michele Tiraboschi; in collaborazione con Lilli Casano, Milano : Giuffrè, 2016

<sup>338</sup> PIETRO ICHINO, *Il lavoro ritrovato : come la riforma sta abbattendo il muro tra i garantiti, i precari e gli esclusi*, Milano : Mondadori, 2015

<sup>339</sup> PIETRO ICHINO, *La riforma del lavoro in Italia : una nuova cultura delle relazioni industriali*. 2015

## *Capitolo 5. Gli altri contratti per l'accesso dei giovani al mercato del lavoro*

territoriale del lavoro, senza l'assistenza di un rappresentante sindacale cui il lavoratore conferisce mandato<sup>340</sup>. L'articolo 20 del decreto legislativo n. 81/2015 si occupa dei divieti relativi alla stipula del contratto a tempo determinato, riprendendo quelli tradizionali, eliminando però la deroga al divieto con accordo sindacale presente nel testo dell'articolo 3 del decreto legislativo 368/2001, per le aziende che avessero proceduto a licenziamenti collettivi negli ultimi 6 mesi. In caso di violazione dei predetti il contratto si intende trasformato in uno a tempo indeterminato<sup>341</sup>.

Altro aspetto rilevante della riforma riguarda il regime delle proroghe e dei rinnovi del contratto a tempo determinato. Le proroghe rimangono fissate in un massimo di 5 nell'arco dei 36 mesi e il legislatore tiene a precisare che il limite delle 5 proroghe si conta prescindendo dal numero dei contratti stipulati. Pertanto, dopo un primo contratto inferiore a 36 mesi, già prorogato 3 volte, il secondo contratto potrà essere prorogato solo per altre 2 volte. La norma precisa che le proroghe richiedono il consenso del lavoratore ma nulla dispone con riguardo alla forma. Qualora il numero delle proroghe sia superiore a quello previsto dalla legge, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga<sup>342</sup>. In caso poi di riassunzione a termine senza rispettare i periodi di intervallo, sarà il secondo contratto a trasformarsi in un contratto a tempo indeterminato<sup>343</sup>.

Il lavoratore che presso la stessa azienda ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi. Tale diritto riguarda le mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, ciò fatto salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi<sup>344</sup>. La novità riguarda l'inserimento per iscritto del diritto di precedenza nel contratto di assunzione, ma lo stesso può essere esercitato sempre a

---

<sup>340</sup>PIERGIOVANNI ALLEVA, *All mercato del lavoro voluto da Renzi: il rilancio della precarietà*. 2016

<sup>341</sup>La regolazione del mercato del lavoro dopo il Job Act.. 2015

<sup>342</sup>PIETRO ICHINO, *Il lavoro dopo il Jobs act*. 2015, *Rivista giuridica*

<sup>343</sup>C. D'AGOSTINO, A. MARANO, M. SOLOMBRINO, *Guida al jobs act : con le modifiche di tutti i decreti legislativi di attuazione del jobsact* Napoli : Simone, 2015

<sup>344</sup>PIETRO ICHINO, *Lezioni di diritto del lavoro : un approccio di labour law and economics*. - Ed. per gli studenti Milano : Giuffrè, 2015

condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto. Per qualche che inerisce alle lavoratrici, il congedo di maternità, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza. Alle stesse lavoratrici è altresì riconosciuto il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine. Queste ultime disposizioni sono chiaramente finalizzate a non penalizzare le lavoratrici madri e devono essere interpretate nell'ottica complessiva di tutela della maternità e dei tempi di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dell'intero quadro di riforma<sup>345</sup>.

Anche in tema di decadenze e tutele si conferma la disciplina precedente, in particolare si ribadisce che il termine per l'impugnazione del contratto a tempo indeterminato è di 120 giorni decorrenti dalla data di cessazione del singolo contratto. Per quanto concerne il secondo termine di 180 giorni per depositare il ricorso, dopo l'abrogazione dell'articolo 32 comma 3, lett. a), da parte dell'articolo 55, del decreto in commento<sup>346</sup>, esso viene ripristinato attraverso il richiamo all'articolo 6, della legge n. 604/1966. La precisazione della decorrenza del termine di 120 giorni dalla cessazione di ogni singolo contratto conduce a dissipare i dubbi relativi all'impugnazione di più contratti a tempo determinato succedutesi nel tempo, che quindi dovranno essere impugnati a pena di decadenza entro i termini di legge dalla cessazione di ogni singolo contratto. È confermata pienamente anche l'intera disciplina delle conseguenze dell'illegittimità del singolo contratto o della serie di contratti a tempo determinato: la trasformazione del contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato e il risarcimento del danno attraverso il riconoscimento di una indennità omnicomprensiva compresa tra un minimo di 2,5

---

<sup>345</sup> GUIDO CANAVESI, *La ricollocazione secondo il Jobs act: dall'attività al contratto?*. 2016

<sup>346</sup> PAOLO PINI, *Il Jobs Act tra surrealismo e mistificazione: una lettura critica*. 2015

mensilità ad un massimo di 12 mensilità dall'ultima retribuzione<sup>347</sup>. Da quanto detto emerge la decisa promozione da parte del *Jobs Act* del contratto a termine<sup>348</sup>.

### **5.2.2 Le nuove collaborazioni**

Le collaborazioni coordinate e continuative si accingono ad avere un'importante presenza nel nuovo quadro dei contratti di lavoro, sia in forza delle previsioni di “deroga” che il decreto legislativo n. 81/2015 ha espressamente riconosciuto rispetto anche alle ipotesi di etero-organizzazione, sia per la più generale utilizzabilità della fattispecie dopo l'abrogazione delle norme sul lavoro a progetto. Resta dunque legittimo il ricorso alla collaborazione coordinata e continuativa, legata sostanzialmente ai criteri fissati dall'articolo 409, n. 3, c.p.c., secondo cui il limite posto alle collaborazioni di cui trattasi è che le stesse non attengano a mansioni tipicamente inerenti al lavoro subordinato, ossia rapporti di collaborazione aventi per oggetto la prestazione di attività svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita<sup>349</sup>. La riforma consegna all'ordinamento giuridico una disciplina per certi versi nuova e per altri invece poco innovativa. Le abrogazioni operate dall'articolo 52, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015 toccano l'intera disciplina del lavoro a progetto, sottoposta in un decennio a molteplici interventi emendativi<sup>350</sup>. Un primo effetto immediato è quello di non consentire la stipulazione di ulteriori contratti di lavoro a progetto, impendendo al contempo la prosecuzione, mediante proroga, dei contratti a progetto che giungono a scadenza<sup>351</sup>. L'intenzione esplicita del legislatore delegato è

---

<sup>347</sup> ANDREA LASSANDARI, *La riforma del lavoro del Governo Renzi: il disegno e la realizzazione*. 2015

<sup>348</sup> VINCENZO ANTONIO POSO, *Noterelle : diario di un ventennio / Giuseppe Pera ; antologia Milano : Giuffrè, 2015*

<sup>349</sup> *Labour law and industrial relations in Italy : update to the Jobs Act / by: Franco Carinci, Emanuele Menegatti ; contributors: Silvia Bertocco ... [et al.] Milanofiori, Assago : WoltersKluwer, 2015*

<sup>350</sup> TIZIANO TEU, *In tema di Jobs act : il riordino dei tipi contrattuali . 2015*

<sup>351</sup> PIETRO ICHINO, *Il lavoro dopo il Jobs act. 2015, Rivista giuridica*

quella di estendere l'area della subordinazione, applicando da inizio 2016 le norme sul lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che abbiano contestualmente talune determinate caratteristiche. D'altra parte, l'articolo 2 del decreto legislativo n. 81/2015, introduce una norma sanzionatoria che tende a provocare l'espansione dell'area della subordinazione per una tipologia di collaborazioni coordinate e continuative individuate dal legislatore attraverso caratteristiche di etero organizzazione. Obiettivo principale è il superamento delle collaborazioni coordinate e continuative, con una centralizzazione del lavoro subordinato a tempo indeterminato, nella prospettiva di una crescita del numero dei rapporti di lavoro dipendente assoggettati al regime sanzionatorio delle tutele crescenti di cui al decreto legislativo n. 23/2015<sup>352</sup>. Quello dell'espansione dell'area della subordinazione rappresenta uno dei temi salienti e maggiormente attesi rispetto alle previsioni contenute nella legge n. 183/2014, la quale, di converso, prospetta una disciplina semplificata sul lavoro non subordinato e autonomo. Sotto questo profilo, tuttavia, la normativa non fa scomparire né supera le collaborazioni coordinate e continuative, ma al contrario le ripropone nella medesima modalità e con le analoghe difficoltà che potrebbero alimentare il rischio di contenzioso. In questo senso, infatti, desta perplessità la previsione del comma 2, articolo 52, del decreto legislativo n. 81/2015, che dispone, *inter alia*, che il committente può ora scegliere di ricondurre una prestazione lavorativa resa a proprio favore da un collaboratore nelle forme della collaborazione coordinata e continuativa, ovvero in quelle della prestazione d'opera, a seconda delle caratteristiche obiettive dell'attività svolta dal collaboratore. In aggiunta, viene previsto che il collaboratore coordinato e continuativo transita dal regime di tutele e di maggior protezione degli interessi e dei diritti delineato dal decreto legislativo n. 276/2003 al regime preesistente senza alcuna tutela specifica<sup>353</sup>.

La collaborazione coordinata e continuativa torna a essere attuabile a tempo indeterminato e può essere instaurata anche per soddisfare un interesse del committente che si ripete nel tempo. Inoltre, la forma del contratto di collaborazione diviene libera, necessità di

---

<sup>352</sup> PIETRO ICHINO, *La riforma del lavoro in Italia : una nuova cultura delle relazioni industriali*. 2015

<sup>353</sup>PIERGIOVANNI ALLEVA, *All mercato del lavoro voluto da Renzi: il rilancio della precarietà*. 2016



indicare alcun tipo di risultato, parziale o finale. Ai sensi della disciplina ora vigente non è necessario neanche individuare un compenso minimo per il collaboratore da valorizzarsi in base a parametri oggettivi di riferimento né individuare le modalità di estinzione o di risoluzione del contratto. Come detto, unico limite al libero esercizio della autonomia contrattuale sta nella facoltà di estendere l'area della subordinazione, applicando, dal primo gennaio 2016, le norme sul lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione che presentino determinate caratteristiche<sup>354</sup>. Questi elementi sono

- i) prestazioni esclusivamente personali;
- ii) continuative;
- iii) le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Si reputa necessario, ai fini dell'applicazione delle norme sul lavoro subordinato, che sussistano congiuntamente tutti e tre gli elementi suddetti, senza automatica estensione della subordinazione a una collaborazione continuativa ed etero-organizzata che non sia anche esclusivamente personale. La definizione non identifica un tipo contrattuale a sé stante ma caratterizza i profili di non legittimità della collaborazione coordinata e continuativa come contratto non subordinato<sup>355</sup>. D'altronde, poiché la caratteristica della personalità della prestazione identifica anche la prestazione autonoma occasionale di cui all'articolo 2222 c.c., sarà il parametro della etero-organizzazione a incidere profondamente sulla qualificazione di una collaborazione coordinata e continuativa alla stregua di un rapporto di lavoro subordinato. Per ciò che riguarda il regime sanzionatorio, una parte della dottrina ritiene che sia stato introdotto sostanzialmente una norma di natura civilistica, che riconosce il carattere normativo di lavoro subordinato alle collaborazioni con quelle caratteristiche di etero-organizzazione<sup>356</sup>. Quindi una sanzione

---

<sup>354</sup> ANDREA LASSANDARI, *La riforma del lavoro del Governo Renzi: il disegno e la realizzazione*. 2015

<sup>355</sup> *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act : commento sistematico dei decreti legislativi nn. 22, 23, 80, 81, 148, 149, 150 e 151 del 2015 e delle norme di rilievo lavoristico della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 ( Legge di stabilità per il 2016) / a cura di Michele Tiraboschi; in collaborazione con Lilli Casano, Milano : Giuffrè, 2016*

<sup>356</sup> PIETRO ICHINO, *Il lavoro ritrovato : come la riforma sta abbattendo il muro tra i garantiti, i precari e*

assimilabile su un piano giuridico puro alla presunzione relativa, rispetto alla quale spetta al giudice valutare la piena sussistenza dei caratteri della subordinazione, ammettendo il committente alla prova contraria. Si segnala l'indirizzo al riguardo del Ministero del lavoro, il quale ha chiarito che non vi sarebbe una vera e propria riqualificazione del rapporto, ma la semplice applicazione degli istituti che caratterizzano il rapporto di lavoro subordinato. Il comma 2 dell'articolo 2 del decreto legislativo n. 81/2015, sulla falsariga della normativa precedentemente in vigore, fa comunque salve, esonerandole dall'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato, anche se a fronte di prestazioni di collaborazioni "organizzate", talune tipologie specifiche di rapporti:

- le collaborazioni previste dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro (operano in deroga rispetto all'estensione del lavoro subordinato);
- le collaborazioni realizzate sulla scorta di accordi collettivi esclusivamente di livello nazionale stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale che prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative dello specifico settore<sup>357</sup>.

Anche su questi punti ha avuto modo di esprimere il proprio parere il Ministero del Lavoro, che ha chiarito che l'esclusione di cui all'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015, opera esclusivamente in relazione alle collaborazioni che trovano puntuale disciplina in accordi sottoscritti da associazioni sindacali in possesso del maggior grado di rappresentatività determinata all'esito della valutazione comparativa di specifici indici espressamente indicati<sup>358</sup>. Inoltre, il Ministero ha precisato che l'applicazione di un diverso contratto collettivo non impedirà l'applicazione dell'articolo 2 del decreto legislativo n. 81/2015, per cui ai rapporti di collaborazione esclusivamente personali, con prestazioni continuative, le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal

---

gli esclusi, Milano : Mondadori, 2015

<sup>357</sup> Commentario breve alla riforma Jobs act / a cura di Gaetano Zilio Grandi, Marco Biasi [Assago] : WoltersKluwer ; [Padova] : CEDAM, 2016

<sup>358</sup> PIETRO ICHINO, *Lezioni di diritto del lavoro : un approccio di labour law and economics*. - Ed. per gli studenti Milano : Giuffrè, 2015

## *Capitolo 5. Gli altri contratti per l'accesso dei giovani al mercato del lavoro*

committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, disciplinati da un contratto collettivo nazionale di lavoro privo dei requisiti di rappresentatività prescritti, si applicherà la disciplina del rapporto di lavoro subordinato<sup>359</sup>.

Le collaborazioni in attività professionali con iscrizione in appositi albi professionali operano in deroga rispetto all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015. A tal proposito rileva, al fine di individuare le prestazioni riconducibili ad attività professionali ordinarie e assimilate sono state, l'esemplificazione operata dall'Allegato 1 al D.M. 20 dicembre 2012 che fa riferimento a ordini professionali e collegi riconosciuti.

Ai fini contributivi, i collaboratori coordinati e continuativi sono tenuti a iscriversi alla Gestione separata istituita presso l'Inps, ai sensi dell'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335. Due sono le aliquote fisse: (i) una relativa agli iscritti non contribuiti in altra forma di previdenza obbligatoria, (ii) l'altra rivolta agli iscritti ad una qualsiasi ulteriore gestione previdenziale<sup>360</sup>. Per quanto concerne l'imponibilità, l'Inps ha fissato il minimale di reddito previsto dall'articolo 1, comma 3, della legge n. 233/1990, nella misura pari a Euro 15.548, mentre la contribuzione si applica sul massimale stabilito dall'articolo 2, comma 18, della legge n. 335/1995. L'onere contributivo è ripartito fra collaboratore e committente nella misura rispettivamente di un terzo e di due terzi<sup>361</sup>. L'obbligo di assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali all'Inail è esteso ai collaboratori coordinati e continuativi, quando sono esposti ai rischi previsti dal D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, con carattere di continuità e se per l'esercizio delle proprie mansioni si avvalgono, in via non occasionale, di veicoli a motore da essi guidati. Inoltre ai collaboratori spetta anche la nuova indennità di disoccupazione introdotta dal decreto legislativo n. 22/2015<sup>362</sup>.

In materia di riconducibilità del rapporto alla fattispecie del lavoro subordinato, non

---

<sup>359</sup> Note in tema di profili formativi nel contratto di apprendistato / Costantino Cordella 2016

<sup>360</sup> PAOLO PINI, *Il Jobs Act tra surrealismo e mistificazione: una lettura critica*. 2015

<sup>361</sup> ANDREA LASSANDARI, *La riforma del lavoro del Governo Renzi: il disegno e la realizzazione*. 2015

<sup>362</sup> PIETRO ICHINO, *Lezioni di diritto del lavoro : un approccio di labour law and economics*. - Ed. per gli studenti Milano : Giuffrè, 2015

sembra potersi ritenere etero-organizzata la collaborazione nell'ambito della quale le parti concordino preliminarmente, reciprocamente, nella fase di redazione del contratto, le località e le fasce temporali di svolgimento delle attività dedotte in collaborazione<sup>363</sup>. Peraltro, non qualsiasi etero-organizzazione potrà dirsi rilevante ai fini qualificatori della fattispecie, giacché inciderà soltanto quella organizzazione a opera del committente che investa direttamente le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa anche con riferimento al luogo di svolgimento dell'attività lavorativa e ai tempi di lavoro del collaboratore. D'altra parte, con l'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015<sup>364</sup>, si ha una estensione automatica, dal 1° gennaio 2016, della disciplina del lavoro subordinato a tutele crescenti ai rapporti di collaborazione che presentano contestualmente le tre caratteristiche espressamente individuate dalla norma<sup>365</sup>.

Qualora il committente abbia fatto svolgere prestazioni di lavoro nelle forme della collaborazione coordinata e continuativa, in assenza dei requisiti soggettivi e oggettivi e degli elementi essenziali di autonomia e coordinamento richiesti dalla legge, il rapporto di lavoro è considerato di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione dello stesso. La natura autonoma del contratto oggetto di accertamento può essere riconosciuta a condizione che il collaboratore determini unilateralmente e discrezionalmente, senza necessità di preventiva autorizzazione e successiva giustificazione, la quantità di prestazione da eseguire e la collocazione temporale della stessa. Il datore di lavoro, tuttavia, può dimostrare la sussistenza di un rapporto di lavoro diverso da quello subordinato a tempo indeterminato, corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti<sup>366</sup>. Analizzando la disciplina relativa alla stabilizzazione delle collaborazioni a progetto e a partita iva, si deve tenere presente che nell'articolo 54 del decreto legislativo n. 81/2015, viene prevista una procedura di stabilizzazione, sancendo la prospettiva di una sanatoria con estinzione degli illeciti

---

<sup>363</sup>TIZIANO TEU, In tema di Jobs act : il riordino dei tipi contrattuali . 2015

<sup>364</sup> ALFREDO CASOTTI, Contratto a tutele crescenti ed incentivi ad assumere : misure a sostegno dell'occupazione Milanofiori-Assago (Mi) : WoltersKluwer, 2015

<sup>365</sup> PIETRO ICHINO, Il lavoro dopo il Jobs act. 2015, Rivista giuridica

<sup>366</sup>PIERGIOVANNI ALLEVA, All mercato del lavoro voluto da Renzi: il rilancio della precarietà. 2016

amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro per chi assume con lavoro subordinato a tempo indeterminato soggetti che risultano essere già occupati in collaborazione coordinata e continuativa, a progetto o con partita Iva, a condizione che i lavoratori sottoscrivano appositi atti di conciliazione in una sede protetta<sup>367</sup>. In merito alla possibilità di estendere i benefici della stabilizzazione anche alle assunzioni di soggetti con cui in passato è stata instaurata una collaborazione successivamente però cessata, il Ministero del lavoro ha chiarito che sembra possibile optare per una interpretazione che faccia riferimento anche a rapporti già cessati, in coerenza peraltro con precedenti interpretazioni del Ministero sulla analoga procedura di stabilizzazione delle associazioni in partecipazione già disciplinata dal decreto legge n. 76/2013<sup>368</sup>.

### **5.2.3 Somministrazione di lavoro**

Altra figura fondamentale per l'iniziale inserimento dei giovani nel mondo del lavoro è il contratto relativo alla somministrazione di lavoro, istituto che coinvolge tre soggetti: l'agenzia per il lavoro autorizzata, la società utilizzatrice e il lavoratore somministrato. L'agenzia per il lavoro stipula due tipologie di contratti: uno di natura commerciale con la società utilizzatrice e un contratto di lavoro con il lavoratore. In pratica, l'Agenzia per il lavoro provvede ad assumere lavoratori per poi inviarli, in esecuzione del contratto commerciale di somministrazione, presso l'utilizzatore, che beneficia della prestazione del lavoratore esercitando su di esso il potere direttivo e di controllo<sup>369</sup>. Premesso ciò, è doveroso anche ricordare come la somministrazione di lavoro è stata introdotta in Italia dalla legge Treu, con il nome di "lavoro interinale" e inizialmente le Agenzie per il lavoro potevano, a seguito di un processo autorizzativo e amministrativo complesso, essere autorizzate a fornire manodopera solo in determinati casi previsti dalla legge. L'istituto in

---

<sup>367</sup> PAOLO PINI, *Il Jobs Act tra surrealismo e mistificazione: una lettura critica*. 2015

<sup>368</sup> *Commentario breve alla riforma Jobs act / a cura di Gaetano Zilio Grandi, Marco Biasi [Assago] : WoltersKluwer ; [Padova] : CEDAM, 2016*

<sup>369</sup> *Il lavoro interinale e gli altri varchi nel muro del divieto di interposizione / di Pietro Ichino. 2016*

## Capitolo 5. Gli altri contratti per l'accesso dei giovani al mercato del lavoro

esame è stato inoltre soggetto a interventi da parte dell'Unione europea<sup>370</sup>. A tal proposito è necessario far riferimento al comma 11 della Direttiva comunitaria 2008/104/Ce, secondo cui *“il lavoro tramite agenzia interinale risponde non solo alle esigenze di flessibilità delle imprese ma anche alla necessità di conciliare la vita privata e la vita professionale dei lavoratori dipendenti. Contribuisce pertanto alla creazione di posti di lavoro e alla partecipazione al mercato del lavoro e all'inserimento in tale mercato”*. È evidente che la principale differenza tra il lavoro subordinato tradizionale e la somministrazione di lavoro consiste nel fatto che quest'ultima tiene conto di più fattori<sup>371</sup>.

Nel caso della somministrazione, non sussiste il tradizionale sinallagma contrattuale, ma le Agenzie per il lavoro offrono molteplici possibilità al soggetto interessato il quale è libero di aderirvi. In realtà deve guardarsi alla somministrazione di lavoro come a un diverso modello di organizzazione del lavoro e nella Direttiva comunitaria si legge, infatti, che *“il Consiglio europeo ha ritenuto che, per i lavoratori e le imprese, nuove forme di organizzazione del lavoro e una maggiore differenziazione dei contratti, che combinino meglio flessibilità e sicurezza, contribuiscano a migliorare la capacità di adattamento”*. Recentemente, con il decreto Poletti prima e il decreto legislativo n. 81/2015 poi, ci sono state importanti novità per la somministrazione di lavoro, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, in linea con la visione a livello europeo che guarda alla somministrazione di lavoro come modello di flessibilità *“genuina”*<sup>372</sup>. In primo luogo, il decreto Poletti ha eliminato le causali per la somministrazione di lavoro a tempo determinato, con la differenza rispetto al contratto a tempo determinato che i limiti quantitativi introdotti dallo stesso decreto, per la somministrazione di lavoro a tempo determinato sono demandati unicamente alla contrattazione collettiva e non fissati *ope legis*. Per la somministrazione a tempo indeterminato, il decreto legislativo n. 81/2015 ha introdotto una importante novità, eliminando tutte le causali precedentemente esistenti e

---

<sup>370</sup>Labour law and industrial relations in Italy : update to the Jobs Act / by: Franco Carinci, Emanuele Menegatti ; contributors: Silvia Bertocco ... [et al.] Milanofiori, Assago : WoltersKluwer, 2015

<sup>371</sup>GUIDO CANAVESI, La ricollocazione secondo il Jobs act: dall'attività al contratto?. 2016

<sup>372</sup>TIZIANO TEU, In tema di Jobs act : il riordino dei tipi contrattuali . 2015

sostituendo tale limitazione qualitativa con una di carattere quantitativo<sup>373</sup>. AL riguardo, l'articolo 31, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015 introduce per la somministrazione a tempo indeterminato un limite quantitativo – pari al 20 % del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto<sup>374</sup>.

La norma replica quasi letteralmente la disposizione sul contratto a tempo determinato, introducendo lo stesso limite e la stessa possibilità di deroga da parte dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore nel caso della somministrazione<sup>375</sup>. Inoltre, un'altra novità è prevista sempre nell'articolo 31, secondo cui *“possono essere somministrati a tempo indeterminato solo i lavoratori assunti a tempo indeterminato”*». Pertanto, l'Agenzia che stipula contratti di somministrazione a tempo indeterminato dovrà provvedere ad assumere a tempo indeterminato i lavoratori da somministrare, assumendosi il rischio che il contratto di somministrazione si interrompa. Condizionare la somministrazione a tempo indeterminato all'invio di lavoratori assunti a tempo indeterminato non significa legare quei lavoratori a uno specifico contratto di somministrazione a tempo indeterminato. I lavoratori potranno comunque prestare la propria attività presso una diversa società. In tali casi, il lavoratore resterà sempre legato all'Agenzia con un contratto di lavoro a tempo indeterminato e la stessa potrà sempre ricollocarlo presso un altro utilizzatore<sup>376</sup>. Per quanto concerne la somministrazione a termine, l'articolo 31, comma 2, ribadisce quanto era già stato previsto dal decreto Poletti, quindi l'eliminazione delle causali e l'applicazione di un limite quantitativo solo se previsto dalla contrattazione collettiva, non solo nazionale questa volta, ma anche territoriale o aziendale, poiché esso deve essere letto unitamente all'articolo 51 del medesimo decreto<sup>377</sup>. In particolare, è in ogni caso esente da limiti quantitativi la

---

<sup>373</sup> PIETRO ICHINO, *Il lavoro ritrovato : come la riforma sta abbattendo il muro tra i garantiti, i precari e gli esclusi*, Milano : Mondadori, 2015

<sup>374</sup> PIETRO ICHINO, *Il lavoro dopo il Jobs act. 2015*, Rivista giuridica

<sup>375</sup> PIETRO ICHINO, *La riforma del lavoro in Italia : una nuova cultura delle relazioni industriali. 2015*

<sup>376</sup> C. D'AGOSTINO, A. MARANO, M. SOLOMBRINO, *Guida al jobs act : con le modifiche di tutti i decreti legislativi di attuazione del jobsact* Napoli : Simone, 2015

<sup>377</sup> *Il lavoro interinale e gli altri varchi nel muro del divieto di interposizione* / di Pietro Ichino. 2016

## Capitolo 5. Gli altri contratti per l'accesso dei giovani al mercato del lavoro

somministrazione a tempo determinato di lavoratori in mobilità, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori svantaggiati. È pertanto demandata completamente all'autonoma determinazione delle Parti Sociali l'individuazione del limite massimo dei lavoratori da somministrare a tempo determinato, fermo restando le esenzioni riguardanti particolari categorie di soggetti.

Riepilogando, sotto il profilo pratico, il datore di lavoro potrà utilizzare fare ricorso a lavoratori:

- somministrati a tempo indeterminato per una quota pari al 20% (o nella diversa percentuale individuata dai contratti collettivi) del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza dal 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto;
- somministrati a tempo determinato per una ulteriore quota individuata dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali applicati dall'utilizzatore e senza limitazioni per i lavoratori appartenenti a determinate categorie<sup>378</sup>.

In caso di superamento dei limiti quantitativi fissati per la somministrazione di lavoro, sono previste sanzioni. Per quanto concerne la somministrazione di lavoro, il superamento dei limiti quantitativi ha come conseguenza una sanzione amministrativa pecuniaria da Euro 250 a Euro 1.250 per il solo utilizzatore, per ogni lavoratore somministrato che sfiori il tetto<sup>379</sup>. Il legislatore ha previsto anche un'ulteriore sanzione lasciata all'iniziativa del lavoratore, quella della costituzione del rapporto alle dipendenze dell'utilizzatore dall'inizio della somministrazione<sup>380</sup>. In tal caso, la norma precisa anche che *“i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale,*

---

<sup>378</sup> Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act : commento sistematico dei decreti legislativi nn. 22, 23, 80, 81, 148, 149, 150 e 151 del 2015 e delle norme di rilievo lavoristico della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 ( Legge di stabilità per il 2016) / a cura di Michele Tiraboschi; in collaborazione con Lilli Casano, Milano : Giuffrè, 2016

<sup>379</sup> Flessibilità contro precarietà : non sono la stessa cosa ed esprimono due modelli di lavoro opposti : il primo giusto, il secondo sbagliato ; il JOBS Act di Matteo Renzi da che parte sta? / Francesco Rotondi ; con Filippo Di Nardo ; [prefazione di Maurizio Sacconi ; postfazione di Giorgio Santini] Soveria Mannelli : Rubbettino, 2016

<sup>380</sup> PIETRO ICHINO, Lezioni di diritto del lavoro : un approccio di labour law and economics. - Ed. per gli studenti Milano : Giuffrè, 2015



## Capitolo 5. Gli altri contratti per l'accesso dei giovani al mercato del lavoro

*valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente, fino a concorrenza della somma effettivamente pagata” e, inter alia, “tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione”<sup>381</sup>.*

Sempre all'articolo 31 è inoltre previsto che i lavoratori somministrati devono essere informati dei posti vacanti presso l'utilizzatore. La norma era già presente nel decreto legislativo n. 276/2003 che a sua volta riprendeva la direttiva comunitaria 2008/104/Ce. La violazione dell'obbligo di informazione viene ora punita, secondo quanto disposto dall'articolo 40 del decreto legislativo n. 81/2015, con la sanzione pecuniaria da Euro 250 a Euro 1.250. Per quanto concerne la disciplina dei rapporti di lavoro tra agenzia e lavoratori, il decreto legislativo n. 81/2015, prevede che *“in caso di assunzione a tempo indeterminato avvenuta nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo indeterminato, il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato e nel contratto di lavoro a tempo indeterminato è stabilita l'indennità mensile di disponibilità, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali egli resta in attesa di essere inviato in missione e nella misura determinata dal contratto collettivo applicabile al somministratore”<sup>382</sup>.* Le novità emergono altrove, quando si ci si occupa del contratto di lavoro a tempo determinato in somministrazione. In particolare, al contratto di lavoro a termine stipulato tra l'agenzia e il lavoratore si applicheranno le disposizioni del contratto a termine, per quanto compatibili e sono escluse espressamente alcune disposizioni riguardanti il limite massimo di 36 mesi di durata del contratto a termine<sup>383</sup>. A ben guardare, pare che siano state accolte timidamente le interpretazioni derivanti dalla Corte di Giustizia europea secondo cui il contratto a termine è qualcosa di diverso dal “lavoro

---

<sup>381</sup> Commentario breve alla riforma Jobs act / a cura di Gaetano Zilio Grandi, Marco Biasi [Assago] : WoltersKluwer ; [Padova] : CEDAM, 2016

<sup>382</sup> Note in tema di profili formativi nel contratto di apprendistato / Costantino Cordella 2016

<sup>383</sup> PAOLO PINI, Il Jobs Act tra surrealismo e mistificazione: una lettura critica. 2015

interinale” e i limiti posti al contratto di lavoro a termine non possono essere estesi, *tout court*, anche al contratto di lavoro a termine tramite agenzia<sup>384</sup>. A livello europeo, lavoro a tempo determinato e somministrazione di lavoro sono oggetto di due distinte direttive<sup>385</sup>. Tra l'altro, nel decreto legislativo n. 81/2015 si prevede che “*il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto*”. Infatti, un limite di durata del contratto di lavoro a tempo determinato in somministrazione è rinvenibile nel contratto collettivo delle agenzie di somministrazione più recente, laddove all'articolo 47, prevede che “*il periodo di assegnazione iniziale può essere prorogato per sei volte nell'arco dei 36 mesi. Il periodo temporale dei 36 mesi si intende comprensivo del periodo iniziale di missione, fermo restando che l'intero periodo si configura come una unica missione*”. Sempre il contratto collettivo delle agenzie di somministrazione disciplina le proroghe, prevedendo che il periodo iniziale può essere prorogato con il consenso del lavoratore con atto scritto e le proroghe sono da ritenersi continuative, senza soluzione di continuità. Ciò assodato, occorre evidenziare che il contratto tra l'agenzia e la società utilizzatrice non ha limiti di durata, mentre il contratto di lavoro somministrato a tempo determinato ha i limiti di durata previsti dal ccnl delle agenzie di somministrazione.<sup>386</sup>

#### 5.2.4 Altri contratti

**Part time.** La precedente disciplina viene abrogata e contestualmente sono previste talune novità. La prima è la nuova definizione di lavoro a tempo parziale come “*rapporto di lavoro con orario inferiore a quello fissato dall'articolo 3 del decreto legislativo n. 66/2003*”, con l'eliminazione delle definizioni di tempo parziale di tipo orizzontale, verticale o misto. Il datore può richiedere lo svolgimento di lavoro supplementare oltre l'orario di lavoro stabilito dal contratto ed entro i limiti del tempo pieno nel rispetto di

---

<sup>384</sup> VINCENZO ANTONIO POSO, *Noterelle : diario di un ventennio / Giuseppe Pera ; antologia Milano : Giuffrè, 2015*

<sup>385</sup> *Il lavoro interinale e gli altri varchi nel muro del divieto di interposizione / di Pietro Ichino. 2016*

<sup>386</sup> PIERGIOVANNI ALLEVA, *All mercato del lavoro voluto da Renzi: il rilancio della precarietà. 2016*

quanto previsto dai contratti collettivi. In assenza di regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, la norma dispone limiti e maggiorazioni per il lavoro supplementare. Rimane possibile svolgere prestazioni di lavoro straordinario per il lavoratore a tempo parziale e viene prevista la possibile riscrittura delle clausole elastiche, che possono essere stipulate sia per la variazione della collocazione temporale della prestazione sia per la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, il lavoratore mantiene il diritto di preavviso di due giorni lavorativi. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato non disciplini la materia, le clausole dovranno essere concordate avanti alle commissioni di certificazione<sup>387</sup>.

Per quel che concerne il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, tale diritto viene esteso in favore dei soggetti affetti da gravi patologie cronico degenerative ingravescenti. Al coniuge, al figlio o al genitore del lavoratore affetto dalle suddette patologie è riconosciuta, invece, una priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo<sup>388</sup>. Infine, viene introdotto il diritto per il lavoratore di richiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo corrispondente, con una riduzione d'orario non superiore alla metà<sup>389</sup>.

**Lavoro accessorio.** Con riguardo a tale tipologia di contratto, mutano alcune previsioni normative. Viene confermato il limite pari a Euro 2.000 come compenso massimo che il committente imprenditore o libero professionista può erogare al singolo lavoratore e, dall'altro lato, il decreto eleva il limite massimo di retribuzione percepita dal lavoratore nel corso di un anno civile. Relativamente ai percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, sarà ora possibile rendere prestazioni di lavoro accessorio entro il limite complessivo di Euro 3.000 per anno<sup>390</sup>. Il decreto prevede il divieto di

---

<sup>387</sup> PIETRO ICHINO, *La riforma del lavoro in Italia : una nuova cultura delle relazioni industriali*. 2015

<sup>388</sup> *La regolazione del mercato del lavoro dopo il Job Act.. 2015*

<sup>389</sup> PIETRO ICHINO, *Il lavoro ritrovato : come la riforma sta abbattendo il muro tra i garantiti, i precari e gli esclusi*, Milano : Mondadori, 2015

<sup>390</sup> *Il lavoro interinale e gli altri varchi nel muro del divieto di interposizione / di Pietro Ichino*. 2016

ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o di servizi, salve specifiche ipotesi che potranno essere individuate con un successivo decreto ministeriale. Degna di nota è l'introduzione dell'obbligo di comunicare alla Direzione Territoriale del Lavoro competente, prima dell'inizio della prestazione, i dati anagrafici ed il codice fiscale del lavoratore, nonché il luogo della prestazione, con riferimento ad un arco temporale non superiore ai 30 giorni successivi con modalità telematiche<sup>391</sup>.

**Lavoro intermittente.** Il quadro normativo riferito al lavoro intermittente non subisce sostanziali modifiche rispetto alla precedente disciplina. In assenza di regolamentazione della contrattazione collettiva l'individuazione dei casi di utilizzo del lavoro intermittente sarà operata con decreto del Ministero del Lavoro<sup>392</sup>. Inoltre, la riforma conferma i requisiti soggettivi del lavoratore per poter stipulare il contratto, ovvero essere soggetti con meno di 24 anni di età e prestazioni lavorative svolte entro il venticinquesimo anno, soggetti con più i 55 anni, e altresì conferma il limite massimo di 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari; in caso di superamento il rapporto si trasforma a tempo pieno e indeterminato<sup>393</sup>.

---

<sup>391</sup>Labour law and industrial relations in Italy : update to the Jobs Act / by: Franco Carinci, Emanuele Menegatti ; contributors: Silvia Bertocco ... [et al.] Milanofiori, Assago : WoltersKluwer, 2015

<sup>392</sup>TIZIANO TEU, In tema di Jobs act : il riordino dei tipi contrattuali . 2015

<sup>393</sup> Commentario breve alla riforma Jobs act / a cura di Gaetano Zilio Grandi, Marco Biasi [Assago] : WoltersKluwer ; [Padova] : CEDAM, 2016

## CAPITOLO 6

### AMMORTIZZATORI E MISURE A SOSTEGNO DEL REDDITO

**Sommario:** 6.1 La NASpI e l'apprendistato. - 6.2 Il welfare nel Jobs Act. - 6.3 Riordino della normativa in materia di servizi e politiche attive.

#### Premessa

Questa sezione si inserisce nel contesto del presente lavoro con il fine di fare una breve digressione sulle misure di sostegno ai lavoratori. Infatti, in un sistema in cui viene prevista un maggiore flessibilità (sia in uscita sia in entrata), occorre riservare attenzione alle forme e ai mezzi che l'ordinamento prevede per aiutare i lavoratori che vengono a trovarsi in situazione di difficoltà. La legge di stabilità 2016 interviene in materia di ammortizzatori sociali sia prorogando la cassa integrazione guadagni in deroga alle norme vigenti, sia modificando alcune disposizioni del decreto legislativo n. 148/2015, attuativo della legge n. 183/2014<sup>394</sup>. Il trattamento di integrazione salariale in deroga alla normativa vigente può essere concesso o prorogato, a decorrere dal 1° gennaio 2016 e fino al 31 dicembre 2016, per un periodo non superiore a tre mesi nell'arco di un anno<sup>395</sup>. A decorrere dal 1° gennaio 2016 e sino al 31 dicembre 2016, il trattamento di mobilità in deroga non può essere concesso ai lavoratori che alla data di decorrenza del trattamento hanno già beneficiato di prestazioni di mobilità in deroga per almeno tre anni, anche non continuativi<sup>396</sup>. Per i restanti lavoratori il trattamento può essere concesso per non più di quattro mesi, non ulteriormente prorogabili, più ulteriori due mesi nel caso di lavoratori residenti nel Mezzogiorno. Per tali lavoratori il periodo complessivo non può comunque eccedere il limite massimo di tre anni e quattro mesi. Le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano possono disporre la concessione dei trattamenti di integrazione salariale e di mobilità, in parte al di fuori dei criteri stabiliti dagli articoli 2 e 3 del decreto

---

<sup>394</sup> PIETRO ICHINO, *Lezioni di diritto del lavoro : un approccio di labour law and economics*. - Ed. per gli studenti Milano : Giuffrè, 2015

<sup>395</sup> Le tutele per i licenziamenti e per la disoccupazione involontaria nel Jobs Act 2 : commento ai decreti legislativi 4 marzo 2015, nn. 22 e 23, in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n. 183 / a cura di Edoardo Ghera e Domenico Garofalo Bari : Cacucci, 2015

<sup>396</sup> GUIDO CANAVESI, *La ricollocazione secondo il Jobs act: dall'attività al contratto?*. 2016

## Capitolo 6. Ammortizzatori e misure a sostegno del reddito

del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 83473/2014<sup>397</sup>. Per l'accesso alla Cigd valgono i precedenti requisiti soggettivi ed oggettivi:

- dodici mesi di anzianità lavorativa alla data di inizio del periodo di Cig richiesto;
- esclusione delle imprese in cessazione, totale o parziale, di attività;
- esclusione dei datori di lavoro non imprenditori, ad eccezione degli studi professionali, rientrati a seguito dell'ordinanza del Consiglio di Stato dell'11 marzo 2015, che ha accolto il ricorso presentato dalla Confederazione italiana libere professioni;
- pieno utilizzo, prima del ricorso all'integrazione salariale, degli strumenti ordinari di flessibilità, inclusa la fruizione delle ferie residue;
- utilizzo prioritario degli strumenti di sospensione/ riduzione dal lavoro previsti dalla legislazione ordinaria effettivamente accessibili e pienamente operativi<sup>398</sup>.

Per gli apprendisti di aziende che possono accedere alla Cigs o alla Cigo, valgono le medesime disposizioni contenute all'articolo 2 del decreto legislativo n. 148/2015<sup>399</sup>. In tale contesto, l'integrazione salariale in deroga può essere riconosciuta solo a coloro che sono impiegati in aziende che hanno attivato procedure di Cig straordinaria, al netto di quelle prima citate e che, in presenza di crisi di natura strutturale, non hanno la possibilità di fare ricorso per i soli apprendisti alla Cig ordinaria<sup>400</sup>.

Merita un breve accenno la normativa prevista dal legislatore con riguardo la c.d. DisColl, istituito previsto dall'articolo 15 del decreto legislativo n. 22/2015. Tale fattispecie

---

<sup>397</sup> PIETRO ICHINO, Il lavoro dopo il Jobs act. 2015, Rivista giuridica

<sup>398</sup> VINCENZO ANTONIO POSO, Noterelle : diario di un ventennio / Giuseppe Pera ; antologia Milano : Giuffrè, 2015

<sup>399</sup> D.LGS 14 settembre 2015, n. 148 Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00160) (GU Serie Generale n.221 del 23-9-2015 - SuppLeggeOrdinario n. 53)note: Entrata in vigore del provvedimento: 24/09/2015

<sup>400</sup> Jobs act : licenziamenti e ammortizzatori sociali : decreto Legislativo nn. 22 e 23 in vigore dal 7 marzo 2015: NASPI, ASDI e DIS. ColLegge, strumenti di sostegno alla disoccupazione, licenziamenti individuali e collettivi: cosa cambia, Articolo18 e tutele crescenti per i neoassunti, il "futuro" del rito Fornero

sperimentale è prorogata con riferimento agli eventi che si verificano dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2016, nel limite di spesa di 54 milioni di Euro nel 2016 e di 24 milioni nel 2017. Ai fini della durata per gli episodi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2016 e sino al 31 dicembre 2016, non si applica la disposizione di cui all'articolo 15, comma 2, lettera c), del citato decreto legislativo n. 22/2015<sup>401</sup>.

### 6.1 La NASpI e l'apprendistato

Il decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 22, recante “*Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183*”, ha dettato nuove norme in materia di ammortizzatori sociali. Tali istituti sono sanciti dall'articolo 38, secondo comma, della Costituzione, il quale garantisce il diritto dei lavoratori a forme di tutela contro la disoccupazione<sup>402</sup>. In particolare, viene prevista un'indennità mensile di disoccupazione denominata “*Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego*” (“NASpI”), avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione<sup>403</sup>. La NASpI sostituisce le indennità di disoccupazione ASpI e mini ASpI introdotte dall'articolo 2 della legge n. 92 del 2012.

Per quel che interessa maggiormente la presente trattazione, si rileva come i destinatari della NASpI siano i lavoratori dipendenti, ivi compresi gli apprendisti – come già disposto dalla legge n. 92 del 2012. La NASpI è riconosciuta ai soggetti che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti previsti dalla legge:

---

<sup>401</sup>TIZIANO TEU, In tema di Jobs act : il riordino dei tipi contrattuali . 2015

<sup>402</sup> Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act : commento sistematico dei decreti legislativi nn. 22, 23, 80, 81, 148, 149, 150 e 151 del 2015 e delle norme di rilievo lavoristico della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 ( Legge di stabilità per il 2016) / a cura di Michele Tiraboschi; in collaborazione con Lilli Casano, Milano : Giuffrè, 2016

<sup>403</sup> LILLI CAROLLO, Il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, Milano : Giuffrè, 2014

## Capitolo 6. Ammortizzatori e misure a sostegno del reddito

- i) siano in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c) del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 e successive modificazioni;
- ii) possano far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno tredici settimane di contribuzione contro la disoccupazione;
- iii) possano far valere trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione<sup>404</sup>.

L'indennità è determinata dalla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni, comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità, divisa per il totale delle settimane di contribuzione indipendentemente dalla verifica del minimale e moltiplicata per un coefficiente numerico. Nei casi in cui la retribuzione mensile sia pari o inferiore nel 2015 all'importo di Euro 1.195 mensili, rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente, l'indennità mensile è pari al 75 % della retribuzione<sup>405</sup>. Nei casi in cui la retribuzione mensile sia superiore al predetto importo, l'indennità è pari al 75 % del predetto importo incrementato di una somma pari al 25 % del differenziale tra la retribuzione mensile e il predetto importo<sup>406</sup>. L'indennità mensile non può in ogni caso superare nel 2015 l'importo massimo mensile di Euro 1.300, rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente<sup>407</sup>. Alla NASpI non si applica il prelievo contributivo di cui all'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, corrispondente all'aliquota contributiva prevista per gli apprendisti<sup>408</sup>. La NASpI è corrisposta mensilmente, per un numero di settimane pari

---

<sup>404</sup> FELICE ROBERTO PIZZUTI, *La grande recessione e il welfare state : \*rapporto sullo stato sociale 2015 ... [et aLegge ]* Napoli : Simone, 2015

<sup>405</sup> PAOLO PINI, *Il Jobs Act tra surrealismo e mistificazione: una lettura critica*. 2015

<sup>406</sup> PIERLUIGI RAUSEI, MICHELE TIRABOSCHI, *Apprendistato : assumere, gestire e formare* Milanofiori-Assago (Mi) : Wolters Kluwer, 2015

<sup>407</sup> *Contratti e Naspi : decreti legislativi 4 marzo 2015, n. 22 e n. 23 / Luigi Fiorillo, Adalberto Perulli (a cura di)* Torino : Giappichelli, 2015

<sup>408</sup> *Contratti e Naspi : decreti legislativi 4 marzo 2015, n. 22 e n. 23 / Luigi Fiorillo, Adalberto Perulli (a*



alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni<sup>409</sup>.

## 6.2 Il welfare nel Jobs Act

In materia di *welfare* e di le politiche passive e attive a tutela dei lavoratori, la recente riforma importa innanzitutto un'innovazione di linguaggio. Infatti, si inizia a parlare di ammortizzatori sociali come categoria di sostegno del reddito, ovvero di “*strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro*” (cfr. articolo 1, co. 2, lett. a)<sup>410</sup>. Quanto agli strumenti di tutela in costanza di rapporto menzionati, continua la restrizione al ricorso alla Cassa integrazione guadagni, già presente nella legge Fornero, con l'abrogazione dal 1 gennaio 2016 della Cassa integrazione straordinaria nell'ipotesi di procedure concorsuali e l'imposizione di limiti alla Cassa integrazione guadagni in deroga destinata ad esaurirsi nel periodo 2013- 2016, tanto che viene sancita nella legge delega “*l'impossibilità di autorizzare le integrazioni salariali in caso di cessazione definitiva di attività aziendale o di un ramo d'azienda*”<sup>411</sup>. Certo una siffatta impossibilità era già ben deducibile dalla stessa struttura e funzione della cassa integrazione, ma ciò non aveva impedito il fiorire di una normativa e di una prassi che ne aveva fatto una copertura estesa nell'ambito e nel tempo di applicazione. Peraltro la revisione dell'ambito di applicazione della cassa integrazione straordinaria e ordinaria viene estesa ai “*fondi bilaterali di solidarietà di cui all'articolo dall'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92*” per i settori non coperti dalla normativa in materia di cassa integrazione e ai contratti di solidarietà “*difensivi*”<sup>412</sup>. I previsti risparmi sarebbero riconducibili, oltre all'esclusione

---

cura di) Torino : Giappichelli, 2015

<sup>409</sup> GAETANO ZILIO GRANDI, MARCO BIAS, Commentario breve alla riforma Jobs act [Assago] : Wolters Kluwer ; [Padova] : CEDAM, 2016

<sup>410</sup> FELICE ROBERTO PIZZUTI, La grande recessione e il welfare state : \*rapporto sullo stato sociale 2015 ... [et aLegge ] Napoli : Simone, 2015

<sup>411</sup> Jobs act : licenziamenti e ammortizzatori sociali : decreto Legislativo nn. 22 e 23 in vigore dal 7 marzo 2015: NASPI, ASDI e DIS. ColLegge , strumenti di sostegno alla disoccupazione, licenziamenti individuali e collettivi: cosa cambia, Articolo18 e tutele crescenti per i neoassunti, il "futuro" del rito Fornero

<sup>412</sup> C. D'AGOSTINO, A. MARANO, M. SOLOMBRINO, Guida al jobs act : con le modifiche di tutti i decreti legislativi di attuazione del jobs act, Napoli : Simone, 2015

delle integrazioni salariali in caso di cessazione definitiva di attività aziendale o di un ramo di essa, anche alla “*semplificazione delle procedure burocratiche*” e alla condizione posta “*all’accesso alla cassa integrazione guadagni dell’esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell’orario*”. Inoltre, in quest’ottica peseranno anche la “*revisione dei limiti di durata*” della Cassa integrazione guadagni, rapportandola “*al numero massimo di ore ordinarie lavorabili nel periodo di intervento*”, con contestuale “*individuazione dei meccanismi di incentivazione della rotazione*”<sup>413</sup>. La condizione posta all’accesso alla cassa integrazioni costituita dall’esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione d’orario, tramite il ricorso ai contratti di solidarietà difensivi, sembra ignorare che tale ricorso implica l’intervento della cassa a copertura parziale del trattamento retributivo perso in ragione della riduzione di orario (cfr. decreto legge n. 726 del 1984, articolo 18 e decreto legge n. 148 del 1993, articolo 5)<sup>414</sup>.

Trattando invece le modifiche apportate alle misure di politica attiva, la scena risulta dominata dalla Agenzia nazionale dell’occupazione, di cui già si è detto<sup>415</sup>. Ci sono poi previsioni relative a strumenti che facilitino il collocamento dei lavoratori, come l’introduzione di principi di politica attiva che prevedano la promozione di un collegamento tra le misure di sostegno al reddito della persona inoccupata o disoccupata e misure volte al suo inserimento nel tessuto produttivo. Con specifico riferimento al contratto di ricollocamento, viene previsto l’obbligo di presa in carico da parte di Agenzie per il lavoro o altri operatori accreditati a fronte di forme di retribuzione, proporzionata alla difficoltà di collocamento e corrisposta solo in presenza dell’effettivo inserimento almeno per un congruo periodo. In aggiunta, viene prevista l’introduzione di modelli sperimentali che prevedano l’utilizzo di strumenti per incentivare il collocamento dei soggetti in cerca di lavoro e che tengano anche conto delle buone pratiche realizzate a

---

<sup>413</sup> PIERGIOVANNI ALLEVA, *All mercato del lavoro voluto da Renzi: il rilancio della precarietà*. 2016

<sup>414</sup> *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act : commento sistematico dei decreti legislativi nn. 22, 23, 80, 81, 148, 149, 150 e 151 del 2015 e delle norme di rilievo lavoristico della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 ( Legge di stabilità per il 2016) / a cura di Michele Tiraboschi; in collaborazione con Lilli Casano, Milano : Giuffrè, 2016*

<sup>415</sup> VINCENZO ANTONIO POSO, *Noterelle : diario di un ventennio / Giuseppe Pera ; antologia Milano : Giuffrè, 2015*

livello regionale<sup>416</sup>.

### 6.3 Riordino della normativa in materia di servizi e politiche attive

La situazione dei giovani è, come detto, per nulla rosea e, in tale contesto, risulta opportuno approfondire le misure di politica attiva del lavoro nonché i servizi al mercato proposte dallo Stato. Al riguardo, il secondo capo del decreto legislativo n. 150/2015 disciplina i principi generali e comuni in materia di servizi e misure di politica attiva del lavoro. I Centri per l'impiego vengono designati a svolgere i compiti di orientamento e accompagnamento al lavoro, attraverso un'opera di ausilio mirato e di qualificazione e riqualificazione di soggetti disoccupati, lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro e a rischio di disoccupazione<sup>417</sup>. Questi uffici territoriali, di provenienza regionale, avranno lo scopo di costruire i percorsi più adeguati per l'inserimento e il reinserimento nel mercato del lavoro svolgendo, *inter alia*, le seguenti attività:

- orientamento di base, analisi delle competenze in relazione alla situazione del mercato del lavoro locale;
- ausilio alla ricerca di un'occupazione, anche mediante sessioni di gruppo, entro 3 mesi dalla registrazione<sup>418</sup>;
- avviamento ad attività di formazione ai fini della qualificazione e riqualificazione professionale, dell'autoimpiego e dell'immediato inserimento lavorativo;
- accompagnamento al lavoro, anche attraverso l'utilizzo dell'assegno individuale di ricollocazione;

---

<sup>416</sup> PIERLUIGI RAUSEI, MICHELE TIRABOSCHI, *Apprendistato : assumere, gestire e formare* Milanofiori-Assago (Mi) : Wolters Kluwer, 2015

<sup>417</sup> ADELE BIANCO BIANCO, *Apprendistato, formazione e politiche attive del lavoro : osservazioni sulla Legge n. 78 del 2014*, Adele, 2016

<sup>418</sup> *Flessibilità contro precarietà : non sono la stessa cosa ed esprimono due modelli di lavoro opposti : il primo giusto, il secondo sbagliato ; il JOBS Act di Matteo Renzi da che parte sta? / Francesco Rotondi ; con Filippo Di Nardo ; [prefazione di Maurizio Sacconi ; postfazione di Giorgio Santini] Soveria Mannelli : Rubbettino, 2016*

## Capitolo 6. Ammortizzatori e misure a sostegno del reddito

- promozione di esperienze lavorative ai fini di un incremento delle competenze, anche mediante lo strumento del tirocinio;
- gestione di incentivi alla mobilità territoriale<sup>419</sup>;
- promozione di prestazioni di lavoro socialmente utile.

Passando a definire lo stato di disoccupazione, l'articolo 19 del provvedimento in parola ne definisce la nozione. In particolare, sono considerati disoccupati i lavoratori privi di impiego che dichiarino, al portale nazionale delle politiche del lavoro, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con i Centri per l'impiego<sup>420</sup>. La durata della disoccupazione è sospesa in caso di lavoro subordinato di una durata fino a 6 mesi. La disponibilità è implicita in caso di presentazione della domanda all'Inps per uno dei trattamenti di disoccupazione<sup>421</sup>.

Una nuova categoria, introdotta dal decreto legislativo in esame, è quella dei lavoratori a rischio di disoccupazione, ovvero coloro che hanno ricevuto la comunicazione di licenziamento e che possono, al fine di accelerare la presa in carico degli stessi, effettuare la registrazione al portale nazionale delle politiche del lavoro dal momento della ricezione della comunicazione<sup>422</sup>. L'Anpal metterà a disposizione delle Amministrazioni pubbliche interessate, sulla base di specifiche convenzioni, l'accesso ai dati essenziali per la verifica telematica della condizione di non occupazione. I soggetti disoccupati, allo scopo di confermare lo stato di disoccupazione, saranno tenuti a stipulare un patto di servizio personalizzato<sup>423</sup>.

---

<sup>419</sup> PIETRO ICHINO, *Lezioni di diritto del lavoro : un approccio di labour law and economics*. - Ed. per gli studenti Milano : Giuffrè, 2015

<sup>420</sup> GAETANO ZILIO GRANDI, MARCO BIAS, *Commentario breve alla riforma Jobs act [Assago]* : Wolters Kluwer ; [Padova] : CEDAM, 2016

<sup>421</sup> ORLANDO ROSELLI, *Scritti per una scienza della formazione giuridica*. Napoli : Edizioni scientifiche italiane, 2012

<sup>422</sup> FELICE ROBERTO PIZZUTI, *La grande recessione e il welfare state : \*rapporto sullo stato sociale 2015 ... [et aLegge ]* Napoli : Simone, 2015

<sup>423</sup> LILLI CAROLLO, *Il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere*, Milano : Giuffrè, 2014

## *Capitolo 6. Ammortizzatori e misure a sostegno del reddito*

Trattando dell'assegno di ricollocazione, esso viene previsto a favore dei soggetti percettori della Naspi, la cui durata di disoccupazione eccede i 4 mesi, graduato in funzione del profilo personale di occupabilità e rilasciato nei limiti delle disponibilità assegnate a tale finalità per la Regione o per la Provincia autonoma di residenza<sup>424</sup>. L'assegno è concesso dal Centro per l'impiego presso il quale il soggetto ha stipulato il patto di servizio personalizzato ovvero, nel caso in cui il disoccupato non sia stato convocato dal Centro per l'impiego, a seguito della richiesta all'Anpal<sup>425</sup>. L'assegno di ricollocazione non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale e assistenziale. Lo stesso è spendibile al fine di ottenere un servizio di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro presso i Centri per l'impiego o presso i soggetti privati accreditati. La scelta del Centro per l'impiego o dell'operatore accreditato è riservata al disoccupato titolare dell'assegno di ricollocazione e deve essere effettuata, a pena di decadenza dallo stato di disoccupazione e dalla prestazione a sostegno del reddito, entro 2 mesi dalla data di rilascio dell'assegno. Esso ha una durata di 6 mesi, prorogabile per altri 6 nel caso non sia stato consumato l'intero ammontare dell'assegno. In caso di utilizzo dell'assegno presso un soggetto accreditato, il disoccupato è tenuto a darne immediata comunicazione al Centro per l'impiego che lo ha rilasciato, in modo che quest'ultimo possa aggiornare il patto di servizio personalizzato. La richiesta del servizio di assistenza alla ricollocazione, per tutta la sua durata, sospende il patto di servizio personalizzato eventualmente stipulato<sup>426</sup>. Il servizio, per il quale è utilizzato l'assegno di ricollocazione, deve prevedere, tra le altre cose:

- l'affiancamento di un tutor e un programma di ricerca intensiva della nuova occupazione e la relativa area, con eventuale percorso di riqualificazione professionale mirata da sbocchi occupazionali esistenti nell'area stessa;

---

<sup>424</sup> Contratti e Naspi : decreti legislativi 4 marzo 2015, n. 22 e n. 23 / Luigi Fiorillo, Adalberto Perulli (a cura di) Torino : Giappichelli, 2015

<sup>425</sup> MASSIMILIANO DI PIRRO, La nuova disciplina dell' apprendistato : guida pratica dopo il Testo Unico (decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167) : modelli operativi e appendice normativa. Piacenza : CELT, 2011

<sup>426</sup> PIERGIOVANNI ALLEVA, All mercato del lavoro voluto da Renzi: il rilancio della precarietà. 2016

## Capitolo 6. Ammortizzatori e misure a sostegno del reddito

- la sospensione del servizio nel caso di assunzione in prova, o a termine, con eventuale ripresa del servizio stesso dopo l'eventuale conclusione del rapporto entro il termine di 6 mesi<sup>427</sup>;
- obbligo, per il soggetto erogatore del servizio, di fornire un'assistenza appropriata nella ricerca della nuova occupazione, programmata, strutturata e gestita secondo le migliori tecniche del settore, nonché di comunicare le offerte di lavoro ricevute<sup>428</sup>.

È previsto che l'Anpal realizzi il monitoraggio e la valutazione comparativa dei soggetti erogatori del servizio di assistenza, con riferimento agli esiti di ricollocazione raggiunti nel breve e nel medio periodo per ogni profilo di occupabilità<sup>429</sup>. A tal fine, verrà istituito un sistema informatico al quale i Centri per l'impiego e i soggetti erogatori del servizio saranno obbligati a conferire le informazioni relative alle richieste, all'utilizzo e all'esito del servizio. Gli esiti della valutazione saranno pubblici e l'Anpal ne curerà la distribuzione ai Centri per l'impiego. Allo scopo di garantire il finanziamento dell'assegno di ricollocazione, il Ministero del lavoro, le Regioni e le Province autonome, definiscono, con una intesa in Conferenza Stato-Regioni, un piano di utilizzo coordinato di fondi nazionali e regionali, nonché dei programmi operativi cofinanziati dal Fondo sociale europeo e di quelli cofinanziati con fondi nazionali negli ambiti di intervento del Fondo sociale europeo, nel rispetto dei regolamenti dell'Unione europea in materia di fondi strutturali<sup>430</sup>.

---

<sup>427</sup> Jobs act : licenziamenti e ammortizzatori sociali : decreto Legislativo nn. 22 e 23 in vigore dal 7 marzo 2015: NASPI, ASDI e DIS. ColLegge , strumenti di sostegno alla disoccupazione, licenziamenti individuali e collettivi: cosa cambia, Articolo18 e tutele crescenti per i neoassunti, il "futuro" del rito Fornero

<sup>428</sup> Le tutele per i licenziamenti e per la disoccupazione involontaria nel Jobs Act 2 : commento ai decreti legislativi 4 marzo 2015, nn. 22 e 23, in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n. 183 / a cura di Edoardo Ghera e Domenico Garofalo Bari : Cacucci, 2015

<sup>429</sup> Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act : commento sistematico dei decreti legislativi nn. 22, 23, 80, 81, 148, 149, 150 e 151 del 2015 e delle norme di rilievo lavoristico della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 ( Legge di stabilità per il 2016) / a cura di Michele Tiraboschi; in collaborazione con Lilli Casano, Milano : Giuffrè, 2016

<sup>430</sup> PIETRO ICHINO, Il lavoro ritrovato : come la riforma sta abbattendo il muro tra i garantiti, i precari e gli esclusi, Milano : Mondadori, 2015

## CAPITOLO 7

### APPUNTI SULLA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO E SULL'APPRENDISTATO

**Sommario:** 7.1 Prospettive di politica del lavoro e varie riflessioni sul Jobs Act. - 7.2 Appunti sulla situazione socio-economica italiana ed europea.

#### Premessa

In questa parte finale del lavoro si analizzeranno la *ratio* dell'impianto normativo in esame e le misure adottate del legislatore per il rilancio dell'occupazione giovanile. Queste considerazioni non possono che iniziare dalla disciplina del contratto di apprendistato, la quale è stata ancora una volta modificata con un intervento radicale, dettato dal delicato intreccio di competenze e dalla necessità di realizzare un corretto raccordo tra mondo del lavoro e sistema di istruzione e formazione professionale<sup>431</sup>. La riforma, suddivisa in criteri generale e specifici, appare in linea di massima coerente rispetto agli obiettivi comunitari, intendendo:

- rafforzare l'opportunità di ingresso nel mondo del lavoro di coloro che sono in cerca di occupazione;
- riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale produttivo<sup>432</sup>;
- rendere più efficiente l'attività ispettiva.

Il quadro normativo che è derivato dallo sforzo del legislatore ha messo in luce la volontà di perseguire il fine dell'integrazione tra formazione e lavoro, il tutto in nome della creazione del sistema duale, con l'intento di puntare a un sistema maggiormente integrativo. Ormai da anni e in modo più marcato dagli inizi del 2000<sup>433</sup>, si manifesta l'esigenza di una migliore integrazione tra istruzione e formazione, finalizzata allo sviluppo delle risorse umane e alla rivalutazione della formazione professionale,

---

<sup>431</sup> PIETRO ICHINO, La riforma del lavoro in Italia : una nuova cultura delle relazioni industriali. 2015

<sup>432</sup> La regolazione del mercato del lavoro dopo il Job Act.. 2015

<sup>433</sup> PAOLO PINI, Il Jobs Act tra surrealismo e mistificazione: una lettura critica. 2015

configurata come una sorta di anello di congiunzione tra la formazione scolastica e la domanda di professionalità espressa dal sistema produttivo. Il tentativo di superare il dualismo escludente, collegato al concetto di integrazione, impone una ricostruzione dei rapporti tra istruzione e formazione<sup>434</sup>. A questo fine si segnala l'utilità del sistema dei crediti certificati, funzionale alla circolazione della conoscenza, anche se comunque ancora da migliorare e sperimentare alla tenuta pratica; nonché l'implementazione della formazione e dell'occupazione giovanile, grazie anche alla migliore articolazione delle tipologie *ex* articolo 41, decreto legislativo n. 81 del 2015, che ha tentato di rendere più coerenti forma e sostanza del primo e terzo tipo di apprendistato, avallando la creazione di un sistema di formazione e lavoro già presente in molti Paesi europei.

Strumentale all'integrazione è poi il repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali, di cui all'articolo 8, decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro Europeo delle Qualificazioni (c.d. EQF), istituito con la Raccomandazione n. 2008/C 111/01/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 aprile 2008<sup>435</sup>. Gli obiettivi sono l'implementazione della mobilità del fattore lavoro e dell'apprendimento permanente, rapportando i singoli sistemi nazionali di qualificazione all'EQF, con l'introduzione nei singoli certificati di qualifica del riferimento a uno degli otto livelli dell'EQF stesso, in relazione al quale i singoli Paesi hanno adottato quadri e repertori nazionali delle qualifiche<sup>436</sup>.

Come detto, l'incremento dell'alternanza scuola – lavoro, è uno degli obiettivi principali della legge n. 107 del 2015<sup>437</sup> ed è perseguito tramite l'implementazione dei percorsi di

---

<sup>434</sup> PIERLUIGI RAUSEI, MICHELE TIRABOSCHI, *Apprendistato : assumere, gestire e formare* Milanofiori-Assago (Mi) : Wolters Kluwer, 2015

<sup>435</sup> *Il nuovo apprendistato : guida alle novità : decreto Legislativo 14 settem bre 2011, n. 167 : apprendistato per la qualifica professionale, profession alizzante o di mestiere, di alta formazione e di ricerca e per lavoratori in mobilità*; Milanofiori Assago : Ipsoa : Indicialia, 2011

<sup>436</sup> *Comparative Labor Law / edited by Matthew W. Finkin, Guy Mundlak* Cheltenham : Edward Elgar, 2015

<sup>437</sup> Legge 13 luglio 2015, n. 107 *Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti. (15G00122) (GU Serie Generale n.162 del 15-7-2015)* note: Entrata in vigore del provvedimento: 16/07/2015



cui al decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 77<sup>438</sup>, inseriti nel piano triennale dell'offerta formativa dell'istituzione scolastica, di cui all'articolo 3, legge n. 107 del 2015, ovvero tramite iniziative realizzate anche durante la sospensione delle attività didattiche o all'estero<sup>439</sup>. Il sistema duale di certo non può prescindere da un sistema scolastico efficiente e riformato, infatti l'importanza dell'alternanza scuola – lavoro ha indotto il legislatore della Buona Scuola a prevedere l'adozione della Carta dei diritti e dei doveri degli studenti, con particolare riguardo alla possibilità per lo studente di esprimere una valutazione sull'efficacia e sulla coerenza dei percorsi stessi con il proprio indirizzo di studio. Con riferimento alle modalità di assunzione del personale docente ed educativo, la riforma della scuola prevede un periodo di formazione e di prova, il cui positivo superamento determina l'effettiva immissione in ruolo. Il personale docente ed educativo in periodo di formazione e di prova è sottoposto a valutazione da parte del dirigente scolastico, sentito il comitato per la valutazione istituito ai sensi dell'articolo 11, decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297<sup>440</sup>, come novellato dalla legge n. 107 del 2015, sulla base dell'istruttoria di un docente al quale sono affidate dal dirigente scolastico le funzioni di *tutor*. In caso di valutazione negativa, il personale è sottoposto a un secondo periodo di formazione e di prova, non rinnovabile<sup>441</sup>.

Meritano un'ulteriore approfondimento gli *standard* formativi, la certificazione e la registrazione delle competenze. In particolare, le novità inerenti la qualifica circa gli *standard* formativi dell'apprendistato come livelli essenziali delle prestazioni, vengono tracciate seguendo diverse linee direttrici. La generale centralizzazione delle competenze in tema di mercato del lavoro ha determinato il radicale orientamento delle competenze in materia di *standard* formativi e di certificazione delle competenze acquisite

---

<sup>438</sup> decreto Legislativo 15 aprile 2005, n. 77 "Definizione delle norme generali relative all'alternanza scuola-lavoro, a norma dell'articolo 4 della Legge 28 marzo 2003, n. 53" *pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 103 del 5 maggio 2005*

<sup>439</sup> GAETANO ZILIO GRANDI, MARCO BIAS, Commentario breve alla riforma Jobs act [Assago] : Wolters Kluwer ; [Padova] : CEDAM, 2016

<sup>440</sup> decreto Legislativo 16 aprile 1994, n. 297 - Testo Unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado (s.o. G.U. n.115 del 19/5/1994)

<sup>441</sup> VINCENZO ANTONIO POSO, *Noterelle : diario di un ventennio* / Giuseppe Pera ; antologia Milano : Giuffrè, 2015

dall'apprendista, travolgendo quelle delle Regioni e quelle dell'autonomia collettiva. L'unico elemento che non è mutato è il repertorio delle professioni, funzionale ad armonizzare le diverse qualifiche e qualificazioni professionali acquisite in apprendistato, nonché a realizzare una correlazione tra *standard* formativi e professionali, predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro e in coerenza con quanto previsto nell'intesa del 17 febbraio 2010<sup>442</sup>. Sulla nuova disciplina degli *standard* formativi e della certificazione delle competenze ha inciso l'emanazione del decreto legislativo n. 13 del 2013, relativo alla definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e la validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze (c.d. S.N.C.C.). Una prima novità in argomento è l'attribuzione a un decreto del Ministro del lavoro, di concerto con MIUR e Ministero dell'Economia e delle Finanze e previa intesa in sede di Conferenza permanente tra Stato e Regioni, della definizione degli *standard* formativi dell'apprendistato, in tutte le sue tipologie, eliminando così la competenza dell'autonomia collettiva nella definizione degli standard professionali per l'apprendistato professionalizzante e di ricerca. La seconda novità attiene alla certificazione delle competenze acquisite dall'apprendista, affidata alla istituzione formativa di provenienza dello studente ai sensi del decreto legislativo n. 13 del 2013. Si segnala poi la novità relativa alla registrazione sul libretto formativo delle competenze acquisite dall'apprendista, affidata rispettivamente al datore di lavoro nel contratto del secondo tipo, per quanto riguarda la formazione effettuata per il conseguimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali, e all'istituzione formativa o ente di ricerca di appartenenza dello studente, per l'apprendistato del primo e del terzo tipo<sup>443</sup>.

Questo capitolo è utile anche per svolgere ulteriori analisi sul tema degli incentivi e delle sanzioni. Infatti, la perdita degli incentivi in caso di violazione degli obblighi formativi

---

<sup>442</sup> Il nuovo apprendistato : guida alle novità : decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167 : apprendistato per la qualifica professionale, professionizzante o di mestiere, di alta formazione e di ricerca e per lavoratori in mobilità; Milanofiori Assago : Ipsa : Inditalia, 2011

<sup>443</sup> PAOLO PINI, *Il Jobs Act tra surrealismo e mistificazione: una lettura critica*. 2015

posti a carico del datore di lavoro, suggerisce una trattazione congiunta di tali profili della nuova disciplina. Partendo dagli incentivi, la loro disciplina è connotata da molte conferme e da alcune novità. Si conferma in particolare il meccanismo di determinazione del trattamento economico dell'apprendista, affidato in alternativa al doppio sotto inquadramento o alla percentualizzazione. Viene abbassato dal 35% al 10% della retribuzione a carico del datore di lavoro per l'apprendistato del primo e del terzo tipo, in chiara funzione incentivante<sup>444</sup>. È confermata per entrambe le tipologie la salvezza delle diverse previsioni dei contratti collettivi, pur se è prevedibile che quest'ultimi non si assumeranno la responsabilità di non far decollare l'apprendistato del primo e del terzo tipo. Sulla non computabilità degli apprendisti non si rinviene alcuna novità nel decreto legislativo n. 81 del 2015, diversamente da quanto accade in tema di computabilità, atteso che in deroga al generale principio del non computo, il decreto legislativo n. 148/2015 prevede il computo degli apprendisti ai fini: (i) della determinazione del contributo ordinario per la CIG; (ii) del campo di applicazione della CIGS; (iii) dell'istituzione obbligatoria dei Fondi di solidarietà<sup>445</sup>; e (iv) dell'obbligatoria iscrizione al Fondo di integrazione salariale<sup>446</sup>.

Anche con riferimento al profilo sanzionatorio non si rinvergono novità rispetto alla vecchia disciplina, salva la precisazione relativa al fatto che la sanzione della perdita del beneficio contributivo consegue all'inadempimento nella erogazione della formazione a carico del datore di lavoro di cui egli sia esclusivamente responsabile. Per quanto riguarda la disciplina transitoria, si sottolinea il riferimento a decreti ministeriali ai quali viene declinato il compito di completare la regolamentazione. Il primo riguarda i decreti ministeriali sostitutivi, dell'omessa regolamentazione regionale dell'apprendistato del primo tipo. Gli altri rimandi riguardano il decreto ministeriale previsto dall'articolo 46, comma 1, al quale la nuova disciplina rimette la regolamentazione di numerosi profili,

---

<sup>444</sup> La regolazione del mercato del lavoro dopo il Job Act.. 2015

<sup>445</sup> FRANCO CARINCI, EMANUELE MENEGATTI, *Labour law and industrial relations in Italy* : update to the Jobs Act [et aLegge ] Milanofiori, Assago : Wolters Kluwer, 2015

<sup>446</sup> GAETANO ZILIO GRANDI, MARCO BIAS, *Commentario breve alla riforma Jobs act* [Assago] : Wolters Kluwer ; [Padova] : CEDAM, 2016

quali:

- la definizione dello schema di protocollo datore di lavoro - istituzione formativa per la stipula del contratto di apprendistato del primo tipo;
- la definizione dei criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato del primo tipo, e in particolare i requisiti delle imprese nelle quali si svolge, il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolto in apprendistato;
- la definizione dello schema di protocollo datore di lavoro/istituzione formativa o ente di ricerca, per la stipula di un contratto di apprendistato del terzo tipo, nonché dei principi e delle modalità di attribuzione dei crediti formativi; e
- la definizione degli standard formativi dell'apprendistato, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni.

Va evidenziato che tale importante decreto, viste le competenze regolative attribuitegli, deve essere adottato dal Ministro del lavoro, di concerto con il MIUR e il Ministero dell'Economia e delle Finanze, previa intesa in sede di Conferenza permanente tra Stato e Regioni. Poiché l'emanazione di detto decreto ministeriale non soggiace ad alcun termine, è impossibile prevedere quanto durerà il periodo transitorio di ultrattività della vecchia disciplina<sup>447</sup>. In conclusione, va professata cautela in ordine alle concrete ricadute della nuova disciplina sull'occupazione e formazione degli apprendisti, specie se il metro di giudizio dovesse tener conto dei risultati raggiunti in passato in Italia, emergendo l'incapacità praticamente generale del sistema formativo regionalizzato di assolvere ai propri compiti, come è testimoniato dai decreti annuali di riparto delle risorse per il finanziamento delle attività di formazione nell'esercizio dell'apprendistato<sup>448</sup>. La notorietà di tutte le predette difficoltà è tale che il Ministero del lavoro, in occasione del riparto delle risorse relative all'apprendistato, non ha potuto premiare le Regioni virtuose,

---

<sup>447</sup> PIERLUIGI RAUSEI, MICHELE TIRABOSCHI, *Apprendistato : assumere, gestire e formare* Milanofiori-Assago (Mi) : Wolters Kluwer, 2015

<sup>448</sup> PIETRO ICHINO, *Il lavoro ritrovato : come la riforma sta abbattendo il muro tra i garantiti, i precari e gli esclusi*, Milano : Mondadori, 2015

limitandosi a confermare le percentuali di riparto già previste nell'anno precedente con una quota del 35% delle risorse da erogare sulla base degli apprendisti formati e conferendo il restante 65% in relazione alle assunzioni avvenute durante il 2014. Quindi è auspicabile che riformato l'apprendistato si intervenga ancora sulla capacità del sistema di istruzione e formazione. Occorre quindi un robusto investimento dal punto di vista operativo, per concretizzare la realizzazione degli obiettivi dell'apprendistato secondo un sistema duale<sup>449</sup>.

### **7.1 Prospettive di politica del lavoro e riflessioni sul *Jobs Act***

La strategia di politica e diritto del lavoro dell'attuale legislatore risulta abbastanza definita, ma non è agevole prevederne gli esiti finali. Quello che invece si può fare è evidenziare le differenze con il passato. Nella riforma precedente risultava palesemente *pro labour* la rigidità in entrata – imposta a tipologie contrattuali flessibili – e di segno contrario la flessibilità in uscita, affidata alla sostanziale destrutturazione del sistema di tutela reale contro i licenziamenti illegittimi<sup>450</sup>. Non mancavano tuttavia incursioni di ulteriore flessibilità quale, a esempio, la acausalità del primo contratto a termine; né dosi di rigidità nella flessibilità in uscita, quale l'estensione della tutela reale, rimasta immutata per i licenziamenti discriminatori<sup>451</sup>. Le linee dell'attuale riforma risultano invece connotate dall'estensione e intensificazione della flessibilità in entrata, ferma restando, tuttavia, la flessibilità in uscita<sup>452</sup>.

Un esempio di ciò è l'estensione dell'acausalità del primo contratto di lavoro a tempo determinato, ulteriormente ampliata nella riforma attuale. Infatti la maggiore durata del

---

<sup>449</sup> ADELE BIANCO BIANCO, *Apprendistato, formazione e politiche attive del lavoro : osservazioni sulla Legge n. 78 del 2014*, Adele, 2016

<sup>450</sup> *Il licenziamento prima e dopo il Jobs Act* / Alberto Tampieri Torino : Giappichelli, 2015

<sup>451</sup> VINCENZO ANTONIO POSO, *Noterelle : diario di un ventennio* / Giuseppe Pera ; antologia Milano : Giuffrè, 2015

<sup>452</sup> *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act : commento sistematico dei decreti legislativi nn. 22, 23, 80, 81, 148, 149, 150 e 151 del 2015 e delle norme di rilievo lavoristico della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 ( Legge di stabilità per il 2016) / a cura di Michele Tiraboschi; in collaborazione con Lilli Casano, Milano : Giuffrè, 2016*

contratto, elevata da dodici a trentasei mesi, si coniuga con il maggiore numero delle proroghe consentite, ridotte a cinque solo in sede di conversione. La prospettata flessibilità risulta, tuttavia, temperata dal tetto imposto ai contratti acausali nel testo originario del decreto legge, poi limitata ai soli lavoratori a tempo indeterminato. La conclusione proposta non convince considerato che per il superamento del tetto viene comminata soltanto una sanzione amministrativa pecuniaria, commisurata alla durata del rapporto e al numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale. I maggiori introiti derivanti dalle sanzioni sono destinati al Fondo sociale per occupazione e formazione. Nulla è previsto, invece, a favore del lavoratore assunto oltre il tetto. Può ritenersi tuttavia che il rapporto di lavoro – sebbene in violazione del limite percentuale – prosegua fino alla scadenza del termine. Mentre resta da domandarsi se lo stesso lavoratore possa avanzare altre pretese in dipendenza della prospettata violazione<sup>453</sup>. Contestualmente viene previsto l'esonero dal tetto per i contratti di lavoro a tempo determinato, stipulati tra istituti pubblici ed enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere in via esclusiva attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa. Infatti, i contratti di lavoro a tempo determinato possono avere durata pari a quella del progetto al quale si riferiscono. Coerentemente, la durata di tali contratti può eccedere i trentasei mesi<sup>454</sup>.

Non sono poi mancati problemi di compatibilità con il diritto dell'Unione europea da parte delle disposizioni contenute nella riforma voluta dal Governo Renzi. Intanto non pare dubbio che il primo contratto di lavoro a tempo determinato acausale rientri nel campo di applicazione della direttiva e, come tale, sia soggetto a tutte le clausole della stessa, fatta eccezione per le esplicite esclusioni<sup>455</sup>. Fra queste sembra rientrare la clausola n. 5, che reca *“misure di prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo – non già dell'unico contratto, ma – di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato”*. Tuttavia la direttiva non reca alcuna disposizione specifica in tema di primo

---

<sup>453</sup> FELICE ROBERTO PIZZUTI, *La grande recessione e il welfare state : \*rapporto sullo stato sociale 2015 ... [et aLegge ] Napoli : Simone, 2015*

<sup>454</sup> PIETRO ICHINO, *La riforma del lavoro in Italia : una nuova cultura delle relazioni industriali. 2015*

<sup>455</sup> PAOLO PINI, *Il Jobs Act tra surrealismo e mistificazione: una lettura critica. 2015*

contratto di lavoro a tempo determinato<sup>456</sup>. La Corte di giustizia pertanto dovrebbe essere chiamata a stabilire se la direttiva rechi, effettivamente, quel principio generale secondo cui il rapporto di lavoro subordinato è normalmente a tempo indeterminato, costituendo l'opposizione del termine una ipotesi derogatoria, pur nel sistema della previsione di una clausola generale legittimante l'apposizione del termine per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Solo se previsto effettivamente dalla direttiva, infatti, tale principio non sarebbe derogabile dalle legislazioni nazionali<sup>457</sup>. Per provare a capire questa situazione occorre considerare alcuni aspetti, come quello secondo cui i contratti a tempo indeterminato continueranno a essere la forma comune del rapporto di lavoro pur riconoscendo, contestualmente, che i contratti a tempo determinato rispondono, in alcune circostanze, sia alle esigenze dei datori di lavoro sia a quelle dei lavoratori. Tali ragioni sembrano elementi essenziali del tipo contrattuale del lavoro a tempo determinato e ne configurano la specialità. Ne rileva, al contrario, la definizione di lavoratore a tempo determinato come “*persona con un contratto o rapporto di lavoro (...) il cui termine è determinato da condizioni oggettive, quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico*”. La definizione pare volta, infatti, a delimitare il campo d'applicazione della direttiva. Di conseguenza, le fattispecie concrete sarebbero soggette alla disciplina europea, a cominciare dai requisiti essenziali del tipo contrattuale, quali, appunto, le “*ragioni oggettive*”<sup>458</sup>. Coerente a ciò appare l'esplicita previsione della facoltà degli Stati membri di escludere alcuni contratti di lavoro, come ad esempio il nostro apprendistato. Tali contratti infatti rientrano nella definizione ricordata essendone “*il termine determinato da condizioni oggettive*” e, in difetto della espressa esclusione, sarebbero stati soggetti alla disciplina della direttiva<sup>459</sup>.

In tema di compenso orario minimo del lavoro subordinato, stabilito dalla legge delegata,

---

<sup>456</sup> ANDREA LASSANDARI, La riforma del lavoro del Governo Renzi: il disegno e la realizzazione. 2015

<sup>457</sup> L'evoluzione dell'apprendistato, Quaderni di Tecnostruttura, Nel fascicolo A. 12:n. 43, 2011

<sup>458</sup> FRANCO CARINCI, EMANUELE MENEGATTI, Labour law and industrial relations in Italy : update to the Jobs Act [et aLegge ] Milanofiori, Assago : Wolters Kluwer, 2015

<sup>459</sup> GAETANO ZILIO GRANDI, MARCO BIAS, Commentario breve alla riforma Jobs act [Assago] : Wolters Kluwer ; [Padova] : CEDAM, 2016

sia pure previa consultazione delle Parti Sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, viene emarginato il ruolo della contrattazione nazionale di categoria. Gli spunti prospettati sembrerebbero confermare come l'attuale legislatore si sia rifatto alle linee di politica del lavoro disegnate nel Libro bianco del mercato del lavoro del 2001. Tale affermazione verrebbe confermata ove si consideri che i testi sui lavori del Senato sottolineano come la *“coniugazione tra i principi di flessibilità e di sicurezza, che costituisce obiettivo principale dell'intero progetto di riforma del mercato del lavoro, (...) non si realizzi solo con l'imposizione di una nuova disciplina della materia, ma anche attraverso una diversa organizzazione del mercato del lavoro, ispirata ai principi di efficienza e trasparenza del progetto disegnato dal compianto Marco Biagi”*<sup>460</sup>. Invero, anche il linguaggio usato dall'attuale legislatore ripercorre in parte le tappe del Libro Bianco, lasciando ai posteri l'ardua sentenza di valutare se gli obiettivi prefissati sia stati o meno raggiunti.

## 7.2 Appunti sulla situazione socio – economica italiana ed europea

Ai fini della comprensione della situazione nazionale ed europea in cui viene condotta questa ricerca, occorre effettuare alcune piccole premesse, espressione di accessori punti di vista economico – statistici, che qui si andrà ad approfondire. Il quadro sulla transizione scuola – lavoro, infatti, non può mancare di considerare una misura di coerenza tra l'investimento in capitale umano effettuato e l'attività lavorativa svolta, esaminando l'onerosità delle attività formative esplicate<sup>461</sup>. Nella nostra penisola il costo del lavoro orario degli apprendisti è quasi doppio rispetto ad Austria, Germania e Regno Unito, in linea con quello di Danimarca e Irlanda e inferiore a quello francese<sup>462</sup>. Agli apprendisti tedeschi viene garantita una remunerazione pari circa a un terzo del salario ricevuto dal

---

<sup>460</sup> FELICE ROBERTO PIZZUTI, *La grande recessione e il welfare state : \*rapporto sullo stato sociale 2015 ... [et alLegge ]* Napoli : Simone, 2015

<sup>461</sup> DANILO PAPA, *Il contratto di apprendistato : contributo alla ricostruzione giuridica della fattispecie.* Milano : Giuffrè, 2010

<sup>462</sup> LAURA MICHELINI, *La competitività delle imprese nei settori in evoluzione : un modello in tegrato per individuare le determinanti del vantaggio competitivo.* Milano : Angeli, 2011



lavoratore esperto; mentre in Italia si può dire che l'apprendista sia pagato quasi quanto una maestranza già specializzata<sup>463</sup>. Tale dato comparato mostrerebbe come la maggior diffusione dell'apprendistato e l'aumento dell'occupazione giovanile sembrano passare anche attraverso la convenienza del costo del lavoro degli apprendisti, che si dispiega nelle forme contrattuali genuine e nello scambio tra lavoro e formazione a un regime retributivo adeguato<sup>464</sup>.

Lo stipendio basso è possibile e accettato dal lavoratore solo se la retribuzione complessiva non consta esclusivamente della parte economica, ma anche di una forte componente formativa, tanto più percepita dal lavoratore a seconda del valore che assume. Il basso salario potrebbe quindi essere presagio indiretto di una riuscita alchimia: lavoro in cambio di formazione e, solo accessoriamente, stipendio<sup>465</sup>. Così realizzato l'apprendistato appare investimento tanto per l'imprenditore quanto per il lavoratore. In Italia, come già detto, la situazione è ben diversa, poiché in sede di contrattazione collettiva i rappresentanti dei lavoratori sono sempre riusciti a ottenere trattamenti economici relativamente elevati per gli apprendisti, visto che il contratto è principalmente utilizzato come forma di inserimento a basso costo dei giovani nelle compagnie aziendali. Senza una grande rilevanza della componente formativa, cresce giocoforza l'incidenza della componente retributiva, svilendo però il significato della figura contrattuale stessa. In particolare le statistiche continentali testimoniano il successo delle forme di apprendistato rivolte ai giovanissimi in età dell'obbligo scolastico<sup>466</sup>. Nella nostra penisola invece gli stipendi oscillano attorno all'80% del corrispettivo percepito da un lavoratore ordinario, ben oltre la media europea prevista per medesime figure contrattuali. L'approfondimento delle caratteristiche degli apprendistati in Italia mostra l'assoluta

---

<sup>463</sup> BARBARA GIULLARI, *Tra conoscenza e lavoro : scenari e strategie nel rapporto tra formazione e occupazione*: F. Angeli, 2011

<sup>464</sup> PIETRO CHECCUCCI, MARIO CUSMAI E LUCA ROSETTI, *Paradigmi emergenti di apprendimento e costruzione della conoscenza / Isfol* . Roma: Isfol, 2012

<sup>465</sup> MASSIMILIANO DI PIRRO, *La nuova disciplina dell' apprendistato : guida pratica dopo il Testo Unico (decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167) : modelli operativi e appendice normativa*. Piacenza : CELT, 2011

<sup>466</sup> ORLANDO ROSELLI, *Scritti per una scienza della formazione giuridica*. Napoli : Edizioni scientifiche italiane, 2012

inconsistenza di questa tipologia e il solo successo della fattispecie professionalizzante, soprattutto nella fascia che parte dai 22 anni<sup>467</sup>. I dati fotografano un utilizzo giustificato principalmente da ragioni di risparmio economico per le imprese, circostanza segnalata dalle basse percentuali di formazione effettivamente erogata, la limitata durata dei contratti e dalle percentuali di conferma aderenti strettamente all'obbligo legislativo<sup>468</sup>. Senza l'effettiva integrazione scuola – impresa realizzata dalla costruzione di percorsi formativi e professionali unitari, non solo si perde la connotazione originale del contratto, ma anche si neutralizzano i benefici effetti che la diffusione dello stesso avrebbe sui preoccupanti indicatori del mercato del lavoro giovanile.

Restano peraltro non piccole scorie della vecchia mentalità che diffida del carattere formativo dell'azienda<sup>469</sup>. Molti responsabili delle associazioni datoriali hanno respinto nel tempo l'idea di una formazione *on the job*, tant'è vero che essi ribadiscono come l'azienda non solo non è, ma mai dovrebbe essere una scuola. Sarebbe alla scuola vera, qualcosa di esterno o alternativo dunque, che competerebbe la formazione, anche lavorativa. Quest'ultima ideale divisione delle parti andrebbe delegata soltanto ai professionisti della formazione, naturalmente a spese dallo Stato. L'azienda, invece, sarebbe il luogo della produzione e del lavoro, nel quale le olistiche pedagogie farebbero soltanto perdere tempo, deviando dallo scopo aziendale che è il lucro<sup>470</sup>.

Speculari a queste posizioni datoriali, si ergono granitiche anche quelle assunte dai sindacati dei lavoratori. I rappresentanti dei prestatori d'opera temono infatti che l'azienda, al di là delle dichiarazioni formali, non guardi troppo al sottile e trasformi senza imbarazzi la formazione che le è affidata in un prolungamento sostanziale del lavoro produttivo

---

<sup>467</sup> Rapporto 2010 Sviluppo delle risorse umane Fa parte di QT : \*Quaderni di Tecnostruttura, 2011

<sup>468</sup> CARLO DELL'ARINGA E TIZIANO TREU, *Giovani senza futuro? : proposte per una nuova politica*. Bologna : il Mulino, 2011

<sup>469</sup> Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini : commentario al decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, e all'articolo 11 del decreto Legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modifiche nella Legge 14 settembre 2011, n. 148 / a cura di Michele Tiraboschi ; con la collaborazione di Enrica Carminati, Serena Facello, Danilo Papa

<sup>470</sup> Il nuovo apprendistato : guida alle novità : decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167 : apprendistato per la qualifica professionale, professionizzante o di mestiere, di alta formazione e di ricerca e per lavoratori in mobilità; Milanofiori Assago : Ipsoa : Inditalia, 2011

comandato. Per di più con un vantaggio competitivo indebito rispetto alle aziende che non hanno apprendisti, in quanto il minor costo del lavoro viene scaricato sullo Stato, in virtù della previsione per l'apprendista di minori contributi previdenziali e costo orario rispetto all'operaio ordinario<sup>471</sup>. In altri termini, affidare la formazione all'impresa sarebbe un altro modo inventato dai datori di lavoro per socializzare le perdite e privatizzare i profitti. Secondo parte della dottrina, le possibilità che un'impresa possa promuovere una formazione degna di questo nome tenderebbero a zero<sup>472</sup>. Parallelamente, andrebbe riconosciuto che soprattutto le grandi imprese erogano effettiva formazione. Anzi, si osserva che spesso intendono addirittura a rivendicarne l'esclusività, accusando la formazione esterna di essere evasiva e mai centrata sul compito. Si obietta che questo interesse e questa gelosia per la formazione in azienda, da parte di grandi gruppi imprenditoriali, però, sarebbe motivata da argomenti poco formativi e invece molto più economico – professionali. Di conseguenza, la formazione aziendale mostrerebbe sempre due pericolose e ineliminabili derive<sup>473</sup>. Per un verso sarebbe funzionale al profitto e non potrebbe mai porre al centro del processo, come dovrebbe essere per ogni vera formazione pedagogicamente legittimata, il lavoro come mezzo e come risposta preziosa per il pieno sviluppo della persona. Circostanza ancora più grave, qualora si trattasse di minori, come può essere il caso dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, coperto anche costituzionalmente dal dovere di soddisfare il diritto sociale e civile all'istruzione e alla formazione dei minori *ex* articolo 117 Cost.<sup>474</sup>. Per altro verso, se anche si volesse corrispondere in tutto e per tutto al principio di adoperare il lavoro come mezzo per il pieno sviluppo della persona, la formazione aziendale non potrebbe che riuscirci solo quando e dove non fosse organizzata, come si diceva un tempo, sulla

---

<sup>471</sup> ORLANDO ROSELLI, *Scritti per una scienza della formazione giuridica*. Napoli : Edizioni scientifiche italiane, 2012

<sup>472</sup> Il nuovo apprendistato : guida alle novità : decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167 : apprendistato per la qualifica professionale, professionalizzante o di mestiere, di alta formazione e di ricerca e per lavoratori in mobilità; nuovo apparato sanzionatorio, regime transitorio e tabelle di sintesi / A. Casotti ... et al. Legge . Milanofiori Assago : Ipsa : Inditalia, 2011

<sup>473</sup> CARLO DELL'ARINGA E TIZIANO TREU, *Le riforme che mancano : trentaquattro proposte per il welfare del futuro*, Bologna : Il Mulino, 2009

<sup>474</sup> L'evoluzione dell'apprendistato, *Quaderni di Tecnostruttura*, Nel fascicolo A. 12:n. 43, 2011

divisione capitalistica del lavoro e quindi sulle “*marxiane*” caratteristiche dell’alienazione e dell’estraneità<sup>475</sup>. In altri termini, secondo questi interpreti, sarebbe possibile praticare in maniera utile la formazione dell’apprendista esclusivamente in imprese dove tutti imparerebbero a fare tutto, dove tutti sarebbe intercambiabili e dove la distinzione tra comandanti e comandati sarebbe temporanea e reversibile. Con un paradosso socio-economico però; perchè come sosteneva Rousseau riferendosi all’educazione, sarebbe “*un realtà nella quale è necessario perdere tempo per guadagnarlo nel futuro*”, e un’impresa troppo piccola non sarebbe in grado di investire davvero nella formazione, provocando il fallimento di questo sistema<sup>476</sup>. Per cui all’estremo ci troveremo dinanzi una doppia impossibilità<sup>477</sup>. Le grandi aziende, per sé o a rete, comunque fondate sulla divisione capitalistica del lavoro, avrebbero la possibilità anche socio economica di tollerare l’investimento sul lungo tempo della formazione, ma non sarebbero in grado di promuoverla se non parziale e dimezzata, esclusivamente al servizio del profitto. Le piccole imprese, con divisione del lavoro meno spinta, potrebbero invece promuoverla adoperando un lavoro circolare ed unitario messo al servizio del pieno sviluppo della persona dell’apprendista<sup>478</sup>. Recupero del lavoro dalla società secondo un’idea goethiana, finalizzata all’essere di tutto il soggetto, e non all’avere qualcosa. Alla fine, in quest’ottica pessimista e distruttiva, un apprendistato davvero formativo sarebbe dunque possibile soltanto nelle imprese artigiane di nicchia<sup>479</sup>.

La conclusione contraddittoria porterebbe che in nome della teoria del minor danno e del realismo, converrebbe allora appaltare la formazione alla scuola o comunque a enti

---

<sup>475</sup> Flessibilità contro precarietà : non sono la stessa cosa ed esprimono due modelli di lavoro opposti : il primo giusto, il secondo sbagliato ; il JOBS Act di Matteo Renzi da che parte sta? / Francesco Rotondi ; con Filippo Di Nardo ; [prefazione di Maurizio Sacconi ; postfazione di Giorgio Santini] Soveria Mannelli : Rubbettino, 2016

<sup>476</sup> GIACINTO FAVALLI, ANDREA STANCHI, LUCA D’ARCO, Il Codice del lavoro . 9. ed. Piacenza : CELT, 2011

<sup>477</sup> SOFIA DEMETRULA ROSATI, La flexicurity come nuovo modello di politica del lavoro. Roma : ISFOL, 2011

<sup>478</sup> LUCA SALMIERI E PIERO VALENTINI, Il lifelong learning in Italia : a partire dal quaderno TreLLLe. Fa parte di Scuola democratica : strategie educative e territorio , N 2 2011

<sup>479</sup> GIAMPIERO PROIA, MICHELE TIRABOSCHI, La riforma dei rapporti e delle controversie di lavoro : commentario alla Legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato lavoro) . Milano : Giuffrè, 2011

pubblici esterni all'impresa, accettando la forzatura della divisione artificiale tra competenze professionali e competenze di base. Senza peraltro accorgersi tuttavia, che in questo modo, mentre si finisce per negare carattere formativo alle competenze professionali confinate soltanto nella crociana sfera dell'utile economico, si attribuirebbe la qualificazione dell'inutilità a quelle di base e trasversali, invece indispensabili per sorreggere e contestualizzare le prime<sup>480</sup>. Si negherebbe così un principio pedagogico fondamentale e cioè che tutta la formazione della persona, se davvero tale, è utile, mentre non è affatto vero il contrario, che tutto quanto è utile risulti anche formativo della persona, ovvero alla maturazione libera e compiuta di sé. D'altronde, a un siffatto pensiero si potrebbe obiettare che in linea di fatto neanche la scuola pubblica sarebbe rassicurante in proposito<sup>481</sup>.

Chiuso il capitolo etico – sociologico della diatriba, riapriamo quello sugli impegni europei e italiani nella formazione dei giovani. In merito gli Stati membri saranno chiamati ad adottare le misure appropriate e necessarie per far sì che tutti i nuovi certificati di qualifica i diplomi e i documenti *europass* emessi dalle autorità competenti, contengano un chiaro riferimento per il tramite del quadro nazionale delle qualifiche all'appropriato livello di riferimento del NQF<sup>482</sup>. Gli impegni dell'Italia, oltre a quelli appena scritti, riguardano anche i processi di creazione di altri sistemi elaborati nell'ambito della cooperazione europea nel campo dell'istruzione e formazione: (i) il sistema europeo di crediti per l'istruzione e formazione professionale, (ii) il quadro di riferimento per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione professionale, e (iii) il quadro comunitario unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze. Tra questi, come detto, il tema degli *standard*, attualissimo e di particolare importanza, è legato al progetto ESCO, (*European Skills Competencies and Occupations*), finalizzato alla creazione di una tassonomia multilingue che leghi le competenze e le abilità alle

---

<sup>480</sup> PIETRO ICHINO, *Il lavoro ritrovato* : come la riforma sta abbattendo il muro tra i garantiti, i precari e gli esclusi, Milano : Mondadori, 2015

<sup>481</sup> LAURA MICHELINI, *La competitività delle imprese nei settori in evoluzione* : un modello integrato per individuare le determinanti del vantaggio competitivo. Milano : Angeli, 2011

<sup>482</sup> Rapporto 2010 Sviluppo delle risorse umane Fa parte di QT : \*Quaderni di Tecnostruttura, 2011

occupazione, per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro in diversi paesi<sup>483</sup>.

Con riguardo agli *standard*, le associazioni datoriali esprimevano consapevolezza rispetto all'importanza dell'NQF e alla complessità istituzionale ad esso relativa, richiedendo che non diventi una gabbia, ma che si possa tramutare in un agile strumento anche per il mondo del *business*, diretto a favorire il riconoscimento delle capacità professionali delle persone<sup>484</sup>. I sindacati elencavano poi una serie di obiettivi specifici, ispirati alla necessità di dare continuità al lavoro iniziato al tavolo unico del 2006, con il fine ultimo di creare dei sistemi comunicanti tra loro, aggiornati rispetto ai cambiamenti del mondo del lavoro, per garantire su tutto il territorio nazionale la possibilità di vedersi riconosciute, validate e certificate le competenze acquisite. Difatti, per l'apprendistato nel pubblico impiego, la costruzione di un quadro *ah hoc* consentirebbe ai giovani iscritti a corsi di laurea e *post lauream* in materie economiche sociali, politiche e giuridiche specializzate su tematiche inerenti l'amministrazione e che ambiscono ad una carriera nel pubblico, di svecchiare un apparato amministrativo oggi sempre più anziano e statico<sup>485</sup>. I giovani rappresento tuttora la risorsa principale della nostra nazione e lo scarso loro coinvolgimento nei processi di produzione e innovazione ha effetti negativi sulla capacità di fare innovazione in Italia<sup>486</sup>. Inoltre, le classi più giovani risultano essere più istruite rispetto a quelle anziane, rappresentando potenzialmente un motore per costruire la società della conoscenza che l'Unione Europea si è prefissata con la strategia di Lisbona. Si prospettano dunque, anche a livello europeo, determinate sfide che qui si attendono come risultati alle domande poste:

- **promuovere la mobilità dei giovani.** Confidando nella partecipazione attiva dei giovani nei processi decisionali a livello locale nazionale ed europeo. Ciò significa

---

<sup>483</sup> MASSIMILIANO DI PIRRO, La nuova disciplina dell' apprendistato : guida pratica dopo il Testo Unico (decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167) : modelli operativi e appendice normativa. Piacenza : CELT, 2011

<sup>484</sup> BARBARA GIULLARI, Tra conoscenza e lavoro : scenari e strategie nel rapporto tra formazione e occupazione: F. Angeli, 2011

<sup>485</sup> DANILO PAPA, Il contratto di apprendistato : contributo alla ricostruzione giuridica della fattispecie. Milano : Giuffrè, 2010

<sup>486</sup> ORLANDO ROSELLI, Scritti per una scienza della formazione giuridica. Napoli : Edizioni scientifiche italiane, 2012

promuovere un modello di *governance* in cui i gruppi rappresentativi dei giovani possano cooperare per la programmazione e l'implementazione delle politiche giovanili<sup>487</sup>;

- **approccio integrato e preventivo.** Qualificazione del contratto di apprendistato, come contributo positivo all'accesso al mercato del lavoro per i giovani, se accompagnato da servizi qualificanti e da supporto al reddito nella fase transitoria;
- **sviluppare le capacità dell'individuo.** *Focus* sulla teoria dell'incremento delle *capability* attraverso una strategia "adattata" di *flexicurity* in un contesto di *lifecycle approach*<sup>488</sup>.
- **un più ampio concetto di sicurezza.** La possibilità di identificare delle politiche integrate all'apprendistato e in esso contenute, che si dedicano alla transizione dallo studio al lavoro, mitigando la volatilità del futuro occupazionale giovanile<sup>489</sup>;
- **ricreare un attento quadro efficace di qualifiche delle competenze e professionalità acquisite dall'apprendista.** Questo obiettivo mira a rendere le competenze dei lavoratori meglio spendibili nella ricerca dell'impresa più appropriata, secondo un "*principio di comprensibilità*" del quadro normativo e rapidità di utilizzo<sup>490</sup>.

Detto questo, si presentano a livello nazionale e comunitario 5 sfide di carattere generale da vincere:

- **sviluppare una mentalità produttiva.** Si tratta di acquisire capacità adeguate ed effettuare scelte responsabili in tema di istruzione e formazione, per incrementare autonomia e competizione giovanile e la loro capacità di dialogo col sistema

---

<sup>487</sup> FRANCO CARINCI, E tu lavorerai come apprendista : l'apprendistato da contratto speciale a contratto quasi unico. Padova : CEDAM, 2012

<sup>488</sup> GIACINTO FAVALLI, ANDREA STANCHI, LUCA D'ARCO, Il Codice del lavoro . 9. ed. Piacenza : CELT, 2011

<sup>489</sup> PIETRO CHECCUCCI, MARIO CUSMAI E LUCA ROSETTI, Paradigmi emergenti di apprendimento e costruzione della conoscenza / Isfol . Roma: Isfol, 2012

<sup>490</sup> CARLO DELL'ARINGA E TIZIANO TREU, La riforme che mancano : trentaquattro proposte per il welfare del futuro, Bologna : Il mulino, 2009

produttivo<sup>491</sup>. Le linee guida possono essere sviluppare politiche che aumentino la domande di apprendimento, differenziare i percorsi formativi, promuovere il pluralismo degli attori nell'istruzione, incoraggiare le imprese a investire in ricerca e sviluppo incentivando assunzione giovani di elevato livello di istruzione;

- **salvaguardare l'accesso al lavoro e incrementare la qualità del primo posto di lavoro.** Per molti giovani il primo lavoro rappresenta un passo importante verso la vita adulta, pertanto i centri per l'impiego, partner sociali e imprese, dovrebbe renderlo gratificante. L'efficacia del l'apprendistato dipende dalla fiducia che essi hanno nei servizi stessi, richiedendo questo sistema il coinvolgimento di tutti i soggetti;
- **rafforzare l'avanzamento delle carriere.** Il sistema di *lifelong learning* deve garantire ai giovani l'accesso alla formazione al fine di proteggere il proprio capitale umano in modo innovativo e responsabile. Incoraggiare *human resource mangement* a investimenti in capitale umano, attraverso l'incoraggiamento al rientro in percorsi di apprendimento riconoscendo il livello di competenze acquisito, garantire *standard* di qualità nei servizi per l'impiego, diminuendo il rischio di segmentazione e disoccupazione nella trappola della precarietà<sup>492</sup>;
- **promuovere l'accesso ad uno stile di vita indipendente.** La possibilità di rendere i giovani protagonisti delle strategie di Lisbona dipende dall'implementazione di politiche nazionali e europee in una approccio olistico, integrato e multidisciplinare, che metta i giovani in grado di accettare e dominare i rischi<sup>493</sup> .;
- **promuovere la partecipazione dei giovani nei nuovi modelli di governance.** La

---

<sup>491</sup> LUCA SALMIERI E PIERO VALENTINI, Il lifelong learning in Italia : a partire dal quaderno TreLLe. Fa parte di Scuola democratica : strategie educative e territorio , N 2 2011

<sup>492</sup> Il nuovo apprendistato : guida alle novità : decreto Legislativo 14 settem bre 2011, n. 167 : apprendistato per la qualifica professionale, profession alizzante o di mestiere, di alta formazione e di ricerca e per lavoratori in mobilità; Milanofiori Assago : Ipsa : Inditalia, 2011

<sup>493</sup> Il nuovo apprendistato : guida alle novità : decreto Legislativo 14 set tembre 2011, n. 167 : apprendistato per la qualifica professionale, profes sionalizzante o di mestiere, di alta formazione e di ricerca e per lavoratori in mobilità; nuovo apparato sanzionatorio, regime transitorio e tabelle di sintesi / A. Casotti ... et aLegge . Milanofiori Assago : Ipsa : Inditalia, 2011



partecipazione dei giovani nei processi decisionali è una prerogativa per rafforzare la loro fiducia nel futuro.<sup>494</sup>

A nessuno può sfuggire il dato di una realtà sotto gli occhi di tutti gli operatori, che vede i giovani chiamati a sequela pressoché infinita di attività di stage o tirocinio, non di rado culminati non già in un'occupazione più o meno stabile, ma più tristemente, in un'ordinaria azione di sfruttamento delle professionalità e delle competenze degli pseudo tirocinanti, pienamente e direttamente inseriti nell'organizzazione aziendale quale manodopera<sup>495</sup>. Eppure le potenzialità dei contratti di apprendistato e formativi genuinamente attuati sono tante e tali, sia in chiave di conoscenza del mondo del lavoro, che in prospettiva di un utile e mirato inserimento, da dover indurre il legislatore nazionale ad adattare regole coerenti a un utilizzo sano dell'istituto che prevenga e contrasti ogni forma di abuso e di fraudolenta distorsione dalle finalità<sup>496</sup>. È in questo quadro che diventa irrinunciabile un convinto e coraggioso rilancio del contratto di apprendistato per restituirlo alla sua vocazione originaria di veicolo formativo di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Sottraendolo, per un verso, all'utilizzo improprio che lo ha fatto non di rado diventare uno strumento per il mero abbattimento del costo del lavoro. Garantendo, per altro aspetto, l'effettività della sua componente formativa oggi riservata soltanto a un giovane apprendista su cinque<sup>497</sup>. La formazione e le competenze acquisite nel percorso di apprendistato rappresentano infatti un valore aggiunto. Non solo per il singolo apprendista, che può acquisire in ambito lavorativo una qualifica professionale e persino un titolo di studio di livello universitario, ma anche per la stessa impresa che investe in capitale umano, accrescendo così la produttività e la qualità della

---

<sup>494</sup> ORLANDO ROSELLI, *Scritti per una scienza della formazione giuridica*. Napoli : Edizioni scientifiche italiane, 2012

<sup>495</sup> Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini : commentario al decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, e all'articolo 11 del decreto Legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modifiche nella Legge 14 settembre 2011, n. 148 / a cura di Michele Tiraboschi ; con la collaborazione di Enrica Carminati, Serena Facello, Danilo Papa

<sup>496</sup> MASSIMILIANO DI PIRRO, *La nuova disciplina dell' apprendistato : guida pratica dopo il Testo Unico (decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167) : modelli operativi e appendice normativa*. Piacenza : CELT, 2011

<sup>497</sup> LAURA MICHELINI, *La competitività delle imprese nei settori in evoluzione : un modello integrato per individuare le determinanti del vantaggio competitivo*. Milano : Angeli, 2011

forza lavoro di cui si avvale, poiché i giovani che entrano oggi in azienda in apprendistato saranno le competenze e le professionalità di cui l'impresa potrà avvalersi nel futuro<sup>498</sup>. Nonostante questa forma contrattuale sia stata oggetto nel volgere di pochi anni di più importanti riforme e di molti interventi legislativi parziali, non si può ritenere completata l'opera di dotare il nostro paese di un efficace e diffuso contratto formativo a sostegno dell'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro<sup>499</sup>. Il contratto di apprendistato va considerato non solo un contratto di lavoro ma anche un canale di formazione che rientra a pieno titolo nel nostro sistema formativo-scolastico. Ne consegue che la formazione deve essere concretamente erogata e cioè realizzata sulla base del progetto che identifica gli obiettivi formativi, intenzionale dal punto di vista del soggetto, con esiti verificabili e certificabili ed erogata in strutture idoneamente organizzate. Ciò che conta veramente dunque, è che si tratti di un progetto adeguato e serio<sup>500</sup>. La modulazione degli sgravi fiscali legati al contratto rappresentano un utile incentivo offerto ai datori di lavoro da parte del legislatore. Non può non evidenziarsi come al di là dell'investimento umano nel lungo periodo, all'impresa è congeniale e necessario uno sgravio nel breve termine, rendendo sostenibile l'investimento in nuove leve da formare. Proprio sul concetto di sostenibilità di tale contratto si gioca il suo futuro. Per altro verso, al fine di valorizzare le finalità formative, potrebbe essere utile modulare gli incentivi in rapporto alla formazione documentata secondo *standard* prefissati in grado di accertare in concreto la bontà delle attività erogate<sup>501</sup>. L'inefficacia dei possibili modelli normativi fino ad ora sperimentati, deriva anche dagli scarsi risultati di attuazione dell'offerta pubblica di formazione in merito ad aspetti economici e organizzativi. La causa principale, con tutta probabilità, è forse stata l'insufficiente utilità pratica dell'offerta formativa, acuitasi con la crisi economica iniziata nel 2008<sup>502</sup>. Occorre invece in questo senso aiutare le imprese,

---

<sup>498</sup> Rapporto 2010 Sviluppo delle risorse umane Fa parte di QT : \*Quaderni di Tecnostruttura, 2011

<sup>499</sup> L'evoluzione dell'apprendistato, Quaderni di Tecnostruttura , Nel fascicolo A. 12:n. 43, 2011

<sup>500</sup> PIETRO CHECCUCCI, MARIO CUSMAI E LUCA ROSETTI, Paradigmi emergenti di apprendimento e costruzione della conoscenza / Isfol . Roma: Isfol, 2012

<sup>501</sup> DANILO PAPA, Il contratto di apprendistato : contributo alla ricostruzione giuridica della fattispecie. Milano : Giuffrè, 2010

<sup>502</sup> CARLO DELL'ARINGA E TIZIANO TREU, La riforme che mancano : trentaquattro proposte per il

soprattutto quelle piccole e medie, che rappresentano il vero tessuto produttivo italiano, ad assolvere gli obblighi formativi, potenziando anche l'offerta di lato pubblico, non considerandola una spesa, ma un chiaro investimento. Impellente è la necessità di lasciare al datore la scelta se fornire lui stesso in prima persona una formazione genuina, o affidarsi ad un servizio adeguato, privato o anche pubblico. Per questo è necessario ottimizzare e potenziare il quadro formativo dell'apprendistato regionale e provinciale. Vanno per questo chiamate in causa anche le parti sociali, che potrebbero destinare una parte dei contributi confluiti in fondi professionali a sostegno di attività formative per apprendisti<sup>503</sup>. Infine, se si intende promuovere percorsi formativi effettivi e consistenti si dovrebbe valutare se superare l'inquadramento dell'apprendista rispetto alla categoria economica spettante in applicazione del CCNL<sup>504</sup>. Questa disposizione è strettamente ancorata a una concezione antiquata del contratto di apprendistato, che sembra dar per assodata una mancanza di formazione, non potendo trovare applicazione in un nuovo contesto rivitalizzato e capace di assicurare ai lavoratori percorsi formativi di qualità.

---

welfare del futuro, Bologna : Il mulino, 2009

<sup>503</sup> GIAMPIERO PROIA, MICHELE TIRABOSCHI, *La riforma dei rapporti e delle controversie di lavoro : commentario alla Legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato lavoro)* . Milano : Giuffrè, 2011

<sup>504</sup> ANDREA LASSANDARI, *La riforma del lavoro del Governo Renzi: il disegno e la realizzazione*. 2015

## **Bibliografia**

A. CASOTTI, *Contratto a tutele crescenti ed incentivi ad assumere: misure a sostegno dell'occupazione*, Milanofiori-Assago, Wolters Kluwer, 2015;

A. CASOTTI, *Il nuovo apprendistato, guida alle novità: decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167: apprendistato per la qualifica professionale, professionalizzante o di mestiere, di alta formazione e di ricerca e per lavoratori in mobilità; nuovo apparato sanzionatorio, regime transitorio e tabelle di sintesi*, Milanofiori Assago, Ipsa, Indicialia, 2011;

ADELE BIANCO BIANCO, *Apprendistato, formazione e politiche attive del lavoro: osservazioni sulla legge n. 78 del 2014*, 2016;

ALBERTO TAMPIERI, *Il licenziamento prima e dopo il Jobs Act*, Torino, Giappichelli, 2015;

ANDREA CASTIELLO D'ANTONIO, *La formazione del personale pubblico: modelli innovativi per amministrazioni di eccellenza*, Milano, Angeli, 2011;

ANDREA LASSANDARI, *Gli obblighi formativi nel contratto di apprendistato e di tirocinio: rilievi esegetici sui decreti ministeriali di attuazione della legge n. 196/1997*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale: dottrina, giurisprudenza, legislazione*, 2001;

ANDREA LASSANDARI, *La riforma del lavoro del Governo Renzi: il disegno e la realizzazione*, in *Corriere giuridico: mensile di informatica, attualità, opinione*, n. 6/2015;

BARBARA GIULLARI E GABRIELE BALLARINO, *Tra conoscenza e lavoro: scenari e strategie nel rapporto tra formazione e occupazione*, Milano, F. Angeli, 2011;

C. D'AGOSTINO, A. MARANO E M. SOLOMBRINO, *Guida al jobs act : con le modifiche di tutti i decreti legislativi di attuazione del jobs act*, Napoli, Simone, 2015;

CARLO DELL'ARINGA E TIZIANO TREU, *Giovani senza futuro? Proposte per una nuova politica*, Bologna, il Mulino, 2011;

CARLO DELL'ARINGA E TIZIANO TREU, *La riforme che mancano: trentaquattro proposte*

*per il welfare del futuro*, Bologna, Il mulino, 2009;

CEDEFOP, *Evaluation for improving student outcomes: messages for quality assurance policies*, Luxembourg, Publications office of the European Union, 2011;

CESARE SALVI, *Diritto civile e principi costituzionali europei e italiani*, Torino, Giappichelli, 2012;

CRISTIANO NATILI, *Un esercito di collaboratori e dipendenti a tempo*, in Spinn: periodico di informazione e dibattito per i servizi per l'impiego, 2007;

DANIELE CIRIOLI, *Assunzioni agevolate*, Milanofiori, Assago, IPSOA, 2003;

DANILO PAPA, *Il contratto di apprendistato : contributo alla ricostruzione giuridica della fattispecie*, Milano, Giuffrè, 2010;

DARIO LUPI E GIORGIO RAVAIOLI, *Il lavoro flessibile: tutti gli strumenti legali per superare la rigidità nel rapporto di lavoro: contratti a termine, mobilità interaziendale, part-time, lavoro interinale e gli altri aspetti di duttilità: normativa, giurisprudenza e contrattualistica*, Milano, Giuffrè, 2000;

DAVIDE CAPPERUCCI, *La valutazione degli apprendimenti in ambito scolastico : promuovere il successo formativo a partire dalla valutazione*, Milano, Angeli, 2011;

EDOARDO GHERA E DOMENICO GAROFALO BARI, *Le tutele per i licenziamenti e per la disoccupazione involontaria nel Jobs Act 2: commento ai decreti legislativi 4 marzo 2015, nn. 22 e 23, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183*, Cacucci, 2015;

EDOARDO GHERA, *Occupazione e flessibilità: legge n. 196/1997 e provvedimenti attuativi: commento*, Napoli, Jovene, 2001;

F. AMATO, *Il diritto del lavoro, della flessibilità e dell'occupazione : lavoro temporaneo, contratto a termine, contratto di formazione e apprendistato, orario di lavoro, formazione professionale, lavori socialmente utili, disoccupazione giovanile nel Mezzogiorno*, Padova, CEDAM, 2006;

FABIO ANTOLDI, *Economia e organizzazione aziendale: introduzione al Governo delle imprese*, Milano, McGrawHill, 2012;

FABIO ROVERSI MONACO E CARLO BOTTARI, *La tutela della salute minorile tra garanzie degli utenti ed esigenze di bilancio*, Santarcangelo di Romagna, Maggioli, 2012;

FRANCESCO BALDI, *Compendio di diritto sindacale: l'ordinamento sindacale, la rappresentanza e la rappresentatività, la condotta antisindacale, gli assetti contrattuali, il ruolo del sindacato nella crisi aziendale, lo sciopero: aggiornato con le novità del Jobs Act*, Santarcangelo di Romagna, Maggioli, 2016;

FRANCESCO BARTOLINI, *Codice del lavoro, degli infortuni, della previdenza e dell'assistenza sociale*, Piacenza, La tribuna, 2011;

FRANCESCO ROTONDI, *Flessibilità contro precarietà: non sono la stessa cosa ed esprimono due modelli di lavoro opposti: il primo giusto, il secondo sbagliato ; il JOBS Act di Matteo Renzi da che parte sta?* con Filippo Di Nardo, Soveria Mannelli, Rubbettino, 2016.

FRANCO CARINCI AND EMANUELE MENEGATTI, *Labour law and industrial relations in Italy: update to the Jobs Act*, Milanofiori, Assago, Wolters Kluwer, 2015;

FRANCO CARINCI, *E tu lavorerai come apprendista: l'apprendistato da contratto speciale a contratto quasi unico*, Padova, CEDAM, 2012;

G. PERA, P. ICHINO, P. PASCUCCI E E. GRAGNOLI, *Innovazioni tecnologiche e Statuto dei lavoratori / Rilevanza della volontà negoziale ai fini della qualificazione del contratto di lavoro, Autoregolamentazione dello sciopero / Assenza dell'atto formale di nomina nel pubblico impiego*, Milano, Giuffrè, 1989;

GAETANO ZILIO GRANDI E MARCO BIASI, *Commentario breve alla riforma Jobs act*, Wolters Kluwer; Padova, CEDAM, 2016;

GIACINTO FAVALLI, Andrea Stanchi e Luca D'Arco, *Il Codice del lavoro*, Piacenza, CELT, 2011;

GIAMPIERO PROIA E MICHELE TIRABOSCHI, *La riforma dei rapporti e delle controversie di lavoro: commentario alla legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato lavoro)*, Milano, Giuffrè, 2011;

GIAN GUIDO BALANDI, *Formazione e contratto di lavoro*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2007;

GIULIA PRIMICERIO, FRANCESCA POTÌ E ALESSANDRA MAROLA, *Jobs act: licenziamenti e contratto a tutele crescenti, licenziamenti individuali e collettivi, procedure e ambito di applicazione, tutela del lavoratore, conciliazione e arbitrato, rito speciale: aggiornato con il decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, attuativo della legge 10 dicembre 2014, n. 183*, Ed. Santarcangelo di Romagna, Maggioli, 2015;

GIUSEPPE FERRARO, *Il contratto a tutele crescenti: contributi a margine del convegno "Il regime dei licenziamenti individuali e collettivi"*, Napoli, Università degli studi Federico 2., Dipartimento di giurisprudenza, Wolters Kluwer, Padova, 2015;

GIUSEPPE LONGO, *Formazione curricolare e contesto extrascolastico: prospettive di interazione e di integrazione educativa tra scuola e territorio in relazione alla fruizione dei beni culturali*, in *ISRE: rivista di scienze della formazione, della comunicazione e ricerca educativa*, 2011;

GIUSEPPE PERA, *Noterelle: diario di un ventennio*, Milano, Giuffrè, 2015;

GUIDO CANAVESI, *La ricollocazione secondo il Jobs act: dall'attività al contratto?*, 2016;

JENNIFER A. MOON, *Esperienza, riflessione, apprendimento : manuale per una formazione innovativa*, traduzione, note a cura di Serafina Pastore, Roma, Carocci, 2012;

LAURA MICHELINI, *La competitività delle imprese nei settori in evoluzione: un modello integrato per individuare le determinanti del vantaggio competitivo*, Milano, Angeli, 2011;

LILLI CAROLLO, *Il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere*, Milano, Giuffrè, 2014;

LUCA NOGLER E MARINO MARINELLI, *La riforma del mercato del lavoro: (legge 4 novembre 2010, n. 183)*, Torino, UTET giuridica, 2012;

LUCA SALMIERI E PIERO VALENTINI, *Il lifelong learning in Italia: a partire dal quaderno TreLLLe*, in *Scuola democratica: strategie educative e territorio*, n. 2, 2011;

LUIGI FIORILLO E ADALBERTO PERULLI, *Contratto a tutele crescenti e Naspi: decreti*

*legislativi 4 marzo 2015, n. 22 e n. 23*, Torino, Giappichelli, 2015;

LUIGI PELICCIA, *Contratti a contenuto formativo ed attività lavorativa in caso di permesso di soggiorno per motivi di studio : le diverse ipotesi e la disciplina applicabile*, in *Gli stranieri: rassegna di studi, giurisprudenza e legislazione in materia di stranieri*, 2006;

MARCELLO BASILICO, *Il licenziamento: dalla legge Fornero al Jobs Act*, Milano, Giuffrè, 2016;

MARIA CASSELLA, *Open Access e comunicazione scientifica : verso un nuovo modello di disseminazione della conoscenza*, Milano, Bibliografica, 2012;

MARIELLA MAGNANI, ANGELO PANDOLFO E PIER ANTONIO VARESI, *Previdenza, mercato del lavoro, competitività: commentario alla legge 24 dicembre 2007, n. 247 e al decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito nella legge 6 agosto 2008, n. 133*, Torino, G. Giappichelli, 2008;

MARINA RUDAN, *Il contratto di tirocinio*, Milano, Giuffrè, 1999;

MARIUS R. BUSEMEYER AND CHRISTINE TRAMPUSCH, *The political economy of collective skill formation*, Oxford, Oxford University Press, 2012;

MASSIMILIANO DI PIRRO, *La nuova disciplina dell' apprendistato: guida pratica dopo il Testo Unico (decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167): modelli operativi e appendice normativa*, Piacenza, CELT, 2011;

MATTHEW W. FINKIN AND GUY MUNDLAK CHELTENHAM, *Comparative Labor Law*, edited by Edward Elgar, 2015;

MICHELE TIRABOSCHI, *Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini : commentario al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, e all'articolo 11 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modifiche nella legge 14 settembre 2011, n. 148*, Milano, Giuffrè, 2011;

MICHELE TIRABOSCHI, *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act: commento sistematico dei decreti legislativi nn. 22, 23, 80, 81, 148, 149, 150 e 151 del 2015 e delle norme di rilievo lavoristico della legge 28 dicembre 2015, n. 208 ( legge di stabilità per il*



2016), Milano, Giuffrè, 2016;

NAPOLITANO G. M., PIETROBONO B. E SEBASTIANI G., *La disciplina sul lavoro minorile alla luce della direttiva comunitaria n. 94/33 e della riforma dell'obbligo scolastico*, in *Difesa sociale: rivista di igiene, previdenza ed assistenza*, 2003;

ORLANDO ROSELLI, *Scritti per una scienza della formazione giuridica*, Napoli, Edizioni scientifiche italiane, 2012;

PAOLO PINI, *Il Jobs Act tra surrealismo e mistificazione: una lettura critica*, 2015;

PAOLO STERN E SARA DI NINNO, *I nuovi contratti di lavoro: contratto a termine, contratto intermittente, contratto di inserimento, contratto di apprendistato, part time, contratto a progetto, partite IVA, associazione in partecipazione*, Santarcangelo di Romagna, Maggioli, 2012;

PIERLUIGI RAUSEI E MICHELE TIRABOSCHI, *Apprendistato: assumere, gestire e formare*, Wolters Kluwer, Milanofiori-Assago (Mi), 2015;

PIERO SANDULLI E ANGELO MATTEO SOCCI, *Il processo del lavoro: la disciplina processuale del lavoro privato, pubblico e previdenziale*, Milano, Giuffrè, 2016;

PIETRO CHECCUCCI, MARIO CUSMAI E LUCA ROSETTI, *Paradigmi emergenti di apprendimento e costruzione della conoscenza*, Isfol, Roma, 2012;

PIETRO ICHINO, *Il lavoro dopo il Jobs act*, 2015;

PIETRO ICHINO, *Il lavoro interinale e gli altri varchi nel muro del divieto di interposizione*, 2016;

PIETRO ICHINO, *Il lavoro ritrovato: come la riforma sta abbattendo il muro tra i garantiti, i precari e gli esclusi*, Milano, Mondadori, 2015;

PIETRO ICHINO, *La riforma del lavoro in Italia: una nuova cultura delle relazioni industriali*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2015;

PIETRO ICHINO, *Lezioni di diritto del lavoro: un approccio di labour law and economics*, Milano, Giuffrè, 2015;

PIETRO ICHINO, *Nullafacenti: perchè e come reagire alla più grave ingiustizia della*

*nostra amministrazione pubblica*, Milano, Mondadori, 2006;

POLEIS, *Analisi del sistema regionale dell'apprendistato*, Bologna, Assessorato scuola formazione professionale università lavoro pari opportunità, 2002;

QUADERNI DI TECNOSTRUTTURA, *L'evoluzione dell'apprendistato*, fascicolo A. 12, n. 43, 2011;

QUADERNI DI TECNOSTRUTTURA, *Rapporto 2010 Sviluppo delle risorse umane*, n. 2011;

RAFFAELE FOGLIA E ROBERTO COSIO, *Il diritto del lavoro nell'Unione europea*, Milano, Giuffrè, 2011;

ROBERTO PIZZUTI, *La grande recessione e il welfare state: rapporto sullo stato sociale 2015*, Napoli, Simone, 2015;

SANDRA D'AGOSTINO, *Il nuovo istituto dell'apprendistato*, in *Rassegna CNOS: problemi esperienze prospettive per la formazione professionale*, 2003;

SIMONA MARETTI, *Guida al contratto di apprendistato*, Parma, PERform, Collana On the job, 2004;

SOFIA DEMETRULA ROSATI, *La flexicurity come nuovo modello di politica del lavoro*, Isfol, Roma, 2011;

SUSANNA BARSOTTI E ENRICO EULI, *Apprendisti neuroni: formazione attiva degli insegnanti nella scuola e nell'Università*, La meridiana, 2011;

TIZIANO TREU, *In tema di Jobs act: il riordino dei tipi contrattuali*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2015;