

Il volume “fare apprendistato” in Lombardia contiene:

- il **quadro normativo** dell'apprendistato nella sua operatività in Regione Lombardia
- una **analisi delle articolazioni tipologiche** dell'apprendistato calata sul contesto lombardo
- **modelli di protocollo** tra istituzione formativa e azienda per l'apprendistato scolastico e universitario
- una *to do list* per la **stesura di contratti di apprendistato** e dei relativi piani formativi
- il quadro degli **incentivi economici e normativi** in materia di apprendistato
- **schemi di registro della formazione** in apprendistato a cura della azienda
- una *to do list* per la **gestione e il monitoraggio dei piani formativi**
- **formule e schemi** contrattuali
- **modelli** di piani formativi

Euro 25,00

ISBN 978-88-98652-76-1



9 788898 652761

G. Bocchieri, U. Buratti, M. Tiraboschi - Fare apprendistato in Lombardia

# FARE APPRENDISTATO IN LOMBARDIA

*Guida pratica per la stesura dei contratti di apprendistato  
e la gestione dei relativi piani formativi*

**Giovanni Bocchieri - Umberto Buratti  
Michele Tiraboschi**



ADAPT  
UNIVERSITY PRESS

ADAPT  
www.adapt.it  
UNIVERSITY PRESS

**ADAPT University Press** nasce con l'obiettivo di comunicare e diffondere oltre i confini della Università i risultati della ricerca e la progettualità di ADAPT, l'Associazione per gli studi sul lavoro fondata nel 2000 da Marco Biagi ([www.adapt.it](http://www.adapt.it)). In questo senso ADAPT University Press opera alla stregua di una piattaforma aperta e indipendente di confronto e progettazione sui temi del lavoro e delle relazioni industriali sia in chiave di raccolta di finanziamenti per borse di studio e contratti di ricerca sia per sviluppare e condividere nuove idee attraverso studi e analisi che contribuiscano a costruire il futuro del lavoro attraverso una migliore e più costante collaborazione tra Università, imprese, professionisti, operatori del mercato del lavoro e parti sociali.

*L'immagine della copertina del volume, realizzata da Lavinia Serrani, è un tentativo di rappresentare la persistente modernità di un contratto "antico" come l'apprendistato. Relegato dalla letteratura, anche specialistica, e dall'immaginario collettivo del nostro Paese alla figura del ragazzo di bottega e a mestieri di bassa manovalanza, l'apprendistato rappresenta oggi, almeno nei Paesi più evoluti, il principale canale di integrazione tra la scuola e il lavoro. Non un semplice quanto banale learning by doing, quanto un più maturo "fare per imparare" e cioè mettere alla prova, in situazioni reali e di compito, le necessarie conoscenze teoriche traducendole in competenze e abilità. Non a caso il vero apprendistato, quello incentrato su una imprescindibile relazione soggettiva tra un Maestro e un allievo, rappresenta ancora oggi la forma più efficace di trasmissione ed evoluzione dei saperi e dei mestieri, secondo uno scambio formativo che non è mai unidirezionale, e costituisce a ben vedere uno dei principali fattori abilitanti dei nuovi processi economici della c.d. «Industria 4.0» contribuendo alla qualità e produttività del lavoro e alla occupabilità della persona generando valore per tutti i soggetti coinvolti (l'apprendista, ma anche l'impresa e il tutor aziendale, così come la scuola e l'università).*

**ISBN 978-88-98652-76-1**

---

© 2017 - ADAPT University Press

*I ricavi delle vendite del volume verranno integralmente destinati al finanziamento di borse di studio della Scuola di alta formazione di ADAPT*

I volumi ADAPT University Press che non sono diffusi in modalità *open access* sono acquistabili on-line sul sito di [www.amazon.it](http://www.amazon.it) o attraverso il sito [www.bollettinoadapt.it](http://www.bollettinoadapt.it).

Per maggiori informazioni potete scrivere al seguente indirizzo di posta elettronica: [aup@adapt.it](mailto:aup@adapt.it).

Per essere informati sulle ultime pubblicazioni di ADAPT University Press seguitemi su twitter [@ADAPT\\_Press](https://twitter.com/ADAPT_Press).

**ISBN 978-88-98652-76-1**

---

© 2017 - ADAPT University Press

---

---

## INDICE-SOMMARIO

<i>Introduzione</i> .....	IX
---------------------------	----

### PARTE I

#### **APPRENDISTATO: QUADRO NORMATIVO NAZIONALE E REGIONALE**

1. L'apprendistato come leva di <i>placement</i> .....	1
2. La disciplina comune dopo il <i>Jobs Act</i> .....	3
3. La disciplina regionale lombarda.....	19
4. Il sistema duale in Lombardia.....	22
5. Quadro di recezione nei CCNL.....	23
6. Glossario.....	28

### PARTE II

#### **CONTRATTUALISTICA E PIANI FORMATIVI**

##### SEZIONE I

#### **Apprendistato professionalizzante**

1. Apprendistato di II livello in Lombardia: breve quadro di insieme.	33
2. La formazione degli apprendisti di II livello .....	36
3. La formazione di base e trasversale degli apprendisti di II livello in Lombardia.....	37
4. <i>To do list</i> per la stesura di contratti di apprendistato professionalizzante e dei piani formativi individuali .....	42

<i>Schema di contratto di apprendistato professionalizzante</i> .....	46
<i>Schema di piano formativo individuale</i> .....	53
<i>Schema di registro della formazione erogata dall'azienda</i> .....	57

## SEZIONE II

### **Apprendistato scolastico**

1. Apprendistato di I livello: breve quadro di insieme.....	59
2. Apprendistato di I livello: le indicazioni della normativa nazionale	61
3. Apprendistato di I livello: le indicazioni della normativa scolastica	68
4. Apprendistato di I livello: le indicazioni della normativa regionale	74
5. <i>To do list</i> per la stesura di contratti di apprendistato di I livello e dei piani formativi individuali .....	83
<i>Schema di protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa</i> .....	87
<i>Schema di contratto di apprendistato scolastico</i> .....	95
<i>Schema di piano formativo individuale</i> .....	103
<i>Schema di dossier individuale relativo all'apprendista</i> .....	111

## SEZIONE III

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

1. Apprendistato di III livello: breve quadro di insieme .....	115
2. Apprendistato di III livello: le indicazioni della normativa nazionale.....	117
3. Apprendistato di III livello: le indicazioni della normativa regionale.....	120
4. <i>To do list</i> per la stesura di contratti di apprendistato di III livello e di piani formativi individuali .....	126
<i>Schema di protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa</i> .....	129
<i>Schema di contratto di apprendistato di alta formazione</i> .....	137
<i>Schema di contratto di apprendistato di ricerca</i> .....	145

<i>Schema di piano formativo individuale</i> .....	153
<i>Schema di dossier individuale relativo all'apprendista</i> .....	162

PARTE III

**GLI INCENTIVI ECONOMICI  
PER FARE APPRENDISTATO**

1. Quadro di insieme .....	167
2. Il sostegno all'assunzione in apprendistato di II livello .....	169
3. Il sostegno alla diffusione dell'apprendistato di I livello .....	173
4. Il sostegno alla diffusione dell'apprendistato di III livello .....	178
5. Il sostegno agli operatori del mercato del lavoro che promuovono l'attuazione di <i>Garanzia Giovani</i> .....	183

PARTE IV

**GLI STRUMENTI PER FARE APPRENDISTATO**

1. <i>To do list</i> per la gestione e il monitoraggio dei piani formativi .....	189
2. La piattaforma collaborativa <i>www.fareapprendistato.it</i> .....	191

PARTE V

**LE DISPOSIZIONI NORMATIVE  
PER FARE APPRENDISTATO**

1. Decreto legislativo n. 81/2015, capo V e VII (articoli 55 e 57) .....	193
2. Decreto ministeriale 12 ottobre 2015.....	207
3. Delibera della Giunta regionale Lombardia 23 dicembre 2015, n. X/4676.....	223
4. Accordo per la disciplina dei profili formativi dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca.....	248

---

---

PARTE I

**APPRENDISTATO:  
QUADRO NORMATIVO NAZIONALE E REGIONALE**

**1. L'apprendistato come leva di *placement***

Il decreto legislativo n. 81/2015, meglio noto come **Testo organico dei contratti di lavoro**, costituisce uno dei cardini della complessiva riforma del lavoro che va sotto il nome di *Jobs Act*. Obiettivo dichiarato del provvedimento è quello di determinare una generale semplificazione delle norme che regolano l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e la gestione dei rapporti di lavoro. Da un simile processo di semplificazione non è esente il contratto di apprendistato, la cui disciplina è ora presente, principalmente, nel capo V del decreto legislativo n. 81/2015.

Un osservatore attento non può non notare come in larga parte l'attuale dettato normativo riprenda il decreto legislativo n. 167/2011, conosciuto come Testo Unico dell'apprendistato. Tuttavia non poche sono le differenze con questo provvedimento essendo saltati, in fase di riscrittura della disciplina, molti dei presupposti valoriali e di visione che hanno accompagnato la riforma del 2011 e che trovavano la loro ragione d'essere in un approccio sussidiario alle politiche formative e del lavoro espresso nelle *Linee guida per la formazione nel 2010* condivise da Governo e parti sociali. Il legislatore del *Jobs Act*, infatti, ha impostato l'impianto del nuovo apprendistato con un approccio centralistico, lasciando molto più sullo sfondo il ruolo dei corpi intermedi come le parti sociali e le diversità tipiche dei mercati del lavoro locali più facilmente governabili dalle Regioni. Una simile prospettiva spiega l'elevato tasso di "burocaticità" che questa riforma non ha contribuito a ridurre, semmai, al contrario, ha favorito con una serie di protocolli e schemi

che rischiano, nuovamente, di ingabbiare e di soffocare sul nascere lo strumento.

Il senso vero dell'apprendistato, che il *Jobs Act* ha mostrato di non aver compreso fino in fondo, è quello di essere una potente leva del *placement*, ovvero uno strumento per la costruzione dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, sostenendo al tempo stesso la costruzione di competenze professionali per l'occupabilità dei giovani e la produttività del lavoro. Dimensione, questa, particolarmente preziosa nella grande trasformazione in atto nel mondo del lavoro che richiede nuovi mestieri, nuove professionalità e sempre più abilità digitali che non si imparano sui banchi di scuola.

Inteso come leva del *placement*, l'apprendistato appare secondo una prospettiva diversa: **un sistema dei mestieri e delle professioni per le imprese, i territori e i settori produttivi** che, per sua natura, non può che essere complesso. In tal senso, dunque, non spaventa e non deve spaventare la elevata articolazione che tale istituto necessariamente porta con sé al fine di creare un raccordo tra sistema formativo ed educativo, sistema delle imprese e istituzioni locali e centrali. Ovviamente si deve trattare di una complessità frutto del dialogo tra le parti sociali, le istituzioni formative e le istituzioni del territorio come le Regioni. Al contrario, non si deve trattare di una complessità cieca e burocratica che pretende di appiattire – necessariamente verso il basso – per semplificare e per far rientrare il tutto nelle caselle asettiche, ma ben ordinate di un decreto ministeriale.

Questo, come anticipato, è forse il più grave difetto della riforma dell'apprendistato contenuta nel decreto legislativo n. 81/2015, ovvero l'aver cercato, in ogni modo, di semplificare, ma livellando in maniera burocratica e standardizzata, un istituto che, per assolvere alla sua più profonda funzione, deve invece essere differenziato e adattato in coerenza con le caratteristiche e le peculiarità dei mestieri, dei settori produttivi e dei territori in cui si svolge.

Anche all'interno di questo contesto normativo ci pare tuttavia possibile – seppure non sempre semplice – promuovere e sostenere **una diversa idea di apprendistato** maggiormente aderente alle migliori prassi internazionali e alla storia stessa dell'istituto che può oggi conoscere un nuovo rilancio all'interno delle specializzazioni produttive, settoriali e territoriali, cui dà luogo la Quarta rivoluzione industriale.

È proprio questo l'obiettivo del presente volume, che vuole offrire a operatori del mercato del lavoro e imprese una guida ragionata e di facile utilizzo per “**fare apprendistato**”, ben oltre contingenti logiche di mero abbattimento del costo del lavoro senza alcun investimento sui giovani e sulla produttività di un lavoro di qualità, dove contano più la competenza e la qualità del lavoro che il formale titolo giuridico dello schema contrattuale utilizzato.

## 2. La disciplina comune dopo il *Jobs Act*

La complessità del sistema dell'apprendistato può essere sciolta solo attraverso l'applicazione di un **metodo di lavoro** che permetta di orientarsi in maniera quanto più possibile chiara e semplice nella **stesura del testo contrattuale** e nella **gestione del relativo piano formativo**.

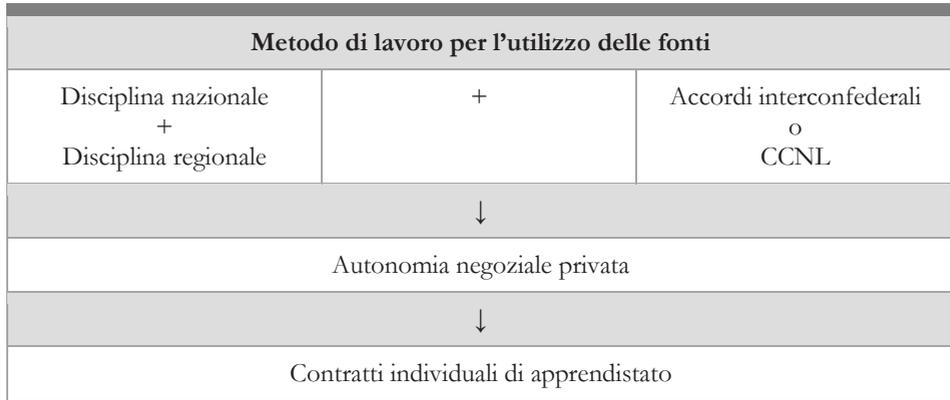
Punto di partenza è l'individuazione delle fonti che regolano l'istituto e che necessariamente si intersecano a livelli ordinamentali e istituzionali diversi: centro/periferia, legge/contratto.

Le **fonti dell'apprendistato** possono essere sintetizzate nella tabella che segue.

Fonti che regolano l'apprendistato		
Normativa nazionale	Regione Lombardia	Autonomia negoziale privata
<ul style="list-style-type: none"><li>• D.lgs. n. 81/2015: artt. 41-47 e 55</li><li>• D.m. 12 ottobre 2015</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• D.G.R. n. X/4676/2015</li></ul>	<i>Autonomia individuale</i> <ul style="list-style-type: none"><li>• Codice civile: in particolare artt. 1321, 1322, 1325, 1362 e 1372-1374</li></ul> <i>Autonomia collettiva</i> <ul style="list-style-type: none"><li>• Accordi interconfederali</li><li>• Contratti collettivi nazionali</li></ul>

La disciplina di livello nazionale presente principalmente nel capo V del decreto legislativo n. 81/2015 viene a costituire la cornice normativa di riferimento valida per tutte le diverse tipologie di apprendistato. Da essa occorre dunque partire, per poi passare a quanto recepito a livello regionale. Ultimo tassello per fare apprendistato è dato dalla autonomia negoziale privata vuoi nella sua dimensione individuale (e cioè la disciplina comune dei contratti di cui al Codice civile), vuoi nella sua dimensione collettiva, attraverso appositi

accordi interconfederali di regolazione della materia e contratti collettivi nazionali di categoria. Per espressa previsione legislativa, e nell’ottica di salvaguardarne la funzione di sistema per la costruzione dell’incontro tra la domanda e l’offerta di lavoro in un determinato settore produttivo, è invece **escluso l’intervento della contrattazione collettiva di livello aziendale.**



Grazie allo schema sopra delineato, è possibile procedere con l’analisi della disciplina comune che è valida per tutte le diverse tipologie di apprendistato. Il riferimento non può che essere il capo V del decreto legislativo n. 81/2015. Come si evince dalla tabella che segue, il punto di partenza sono le **definizioni** delle diverse tipologie di apprendistato. Si passa poi alla **disciplina comune** valida per tutte le articolazioni dell’istituto e alle disposizioni proprie per il I, il II e il III livello. Si chiude con il raccordo tra standard professionali e formativi e con le disposizioni finali.

Struttura del capo V del d.lgs. n. 81/2015	
Art. 41	• Definizioni
Art. 42	• Disciplina generale
Art. 43	• Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore
Art. 44	• Apprendistato professionalizzante
Art. 45	• Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Art. 46	• Standard professionali e formativi e certificazione delle competenze
Art. 46	• Disposizioni finali

Volendo, in primo luogo, chiarire la **disciplina comune** è necessario concentrarsi sugli articoli 41, 42, 46 e 47. I rimanenti, infatti, contengono i riferimenti normativi propri dei diversi livelli di apprendistato e sono oggetto della regolamentazione regionale.

Stando a quanto riportato all'articolo 41 del decreto legislativo n. 81/2015, l'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani che si articola in tre differenti livelli di operatività:

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (c.d. **apprendistato di I livello**);
- apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere (c.d. **apprendistato di II livello**);
- apprendistato di alta formazione e ricerca (c.d. **apprendistato di III livello**).

Sul punto è bene sottolineare che, se è vero che sono tre le articolazioni principali individuate dal legislatore, è altrettanto vero che il contratto di apprendistato essendo un sistema che tiene conto del contesto territoriale, delle realtà formative e delle competenze in possesso da parte dei giovani in realtà ha molte più sfaccettature le quali, lungi dall'essere un ostacolo, costituiscono il cuore di questo strumento se inteso come leva di *placement*. Si può dunque dire che ogni singolo contratto di apprendistato è un sistema a sé stante che tiene conto delle necessità dell'impresa, delle caratteristiche dell'apprendista e delle finalità di formazione da perseguire.

Il comma 3 dell'articolo 41 del decreto precisa che il I e il III livello di apprendistato vengono a costituire il sistema duale di integrazione tra formazione scolastica – intesa in senso lato – e formazione sul luogo di lavoro. Diverso è l'apprendistato di II livello che non contempla raccordi formali con il sistema educativo e formativo e che risulta semmai funzionale alla costruzione di competenze e mestieri dentro gli ambienti di lavoro in coerenza con i sistemi di classificazione e inquadramento definiti nei CCNL.

<b>Apprendistato: finalità e scopi</b>	
<b>Articolazione tipologica</b>	<b>Finalità</b>
Apprendistato di I livello	Conseguimento dei seguenti titoli di studio: <ul style="list-style-type: none"> <li>• qualifica di istruzione e formazione professionale</li> <li>• diploma di istruzione e formazione professionale</li> <li>• diploma di istruzione secondaria superiore</li> <li>• certificato di specializzazione tecnica superiore</li> </ul>
Apprendistato di II livello	Conseguimento di una: <ul style="list-style-type: none"> <li>• qualificazione valida ai fini contrattuali</li> </ul>
Apprendistato di III livello	Conseguimento di: <ul style="list-style-type: none"> <li>• diploma di istruzione tecnica superiore</li> <li>• laurea triennale, magistrale, specialistica</li> <li>• master di I e II livello</li> <li>• dottorato di ricerca</li> </ul> Svolgimento di: <ul style="list-style-type: none"> <li>• attività di ricerca</li> <li>• praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche</li> </ul>

La tabella che precede rivela che non vi è dubbio sul fatto che l'apprendistato di I livello sia intimamente collegato all'ottenimento di un titolo di studio (qualifica, diploma, certificato di specializzazione tecnica superiore), così come l'apprendistato di II livello sia pensato per conseguire una qualificazione valida ai fini contrattuali. La complessità si ritrova, invece, nell'apprendistato di III livello che può essere sia di alta formazione (e quindi connesso al conseguimento di titoli di studio di livello terziario), sia per attività di ricerca (come se si trattasse di un professionalizzante "super" in ragione delle competenze e delle mansioni svolte dall'apprendista), sia anche come strumento per lo svolgimento del praticantato necessario per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Il nocciolo della disciplina comune a tutte le tipologie di apprendistato è contenuto nell'articolo 42 del decreto. In primo luogo si stabilisce che il contratto deve avere **forma scritta ai fini della prova** e deve contenere il **piano formativo individuale (PFI) redatto in forma sintetica**. Questo può essere definito anche in base ai modelli forniti dalla contrattazione collettiva o dall'azione degli enti bilaterali. Nel caso di apprendistato di I e III livello il piano formativo è redatto, con il coinvolgimento dell'impresa, dall'istituzione formativa presso cui il giovane è iscritto.

La **durata minima del rapporto di lavoro** non può essere inferiore ai 6 mesi, mentre per quanto riguarda le sanzioni applicabili in caso di **licenziamento illegittimo** durante l'apprendistato si fa riferimento alla normativa vigente. Sul punto occorre segnalare una precisazione in relazione all'apprendistato di I livello. Se il giovane non raggiunge gli obiettivi formativi previsti dal suo percorso di studi, può essere legittimamente licenziato.

Il comma 4 dell'articolo 42 chiarisce che, al **termine del periodo di apprendistato**, le parti possano recedere liberamente dal contratto secondo quanto stabilito dall'articolo 2118 c.c. Nel caso in cui né l'impresa né l'apprendista esercitino tale facoltà il rapporto prosegue come normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Nel caso di sospensione del periodo di apprendistato dovuta alla maternità della apprendista, la facoltà delle parti di recedere liberamente al termine del periodo formativo è posticipata al compimento del primo anno di vita del bambino. Una simile soluzione risulta essere in linea con le disposizioni di tutela della maternità di cui all'articolo 54 del decreto legislativo n. 151/2001. Stante la rilevanza e la sensibilità della questione può essere opportuno specificare all'interno del contratto di apprendistato l'accordo delle parti in materia.

<b>Disciplina comune dell'apprendistato ex art. 42, commi 1-4, d.lgs. n. 81/2015</b>	
Forma del contratto	<ul style="list-style-type: none"><li>• Scritta ai fini della prova</li></ul>
Piano formativo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Contenuto in forma sintetica nel contratto</li><li>• Predisposto, con il coinvolgimento dell'impresa, dalla istituzione formativa che rilascia il titolo di studio collegato al rapporto di apprendistato</li></ul>
Durata minima	<ul style="list-style-type: none"><li>• 6 mesi</li></ul>
Sanzioni in caso di licenziamento illegittimo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Riferimento alla normativa vigente</li><li>• Il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi costituisce giustificato motivo di licenziamento (solo per l'apprendistato di I livello)</li></ul>
Recesso	<ul style="list-style-type: none"><li>• Al termine del periodo di apprendistato, possibilità di recedere ex art. 2118 c.c. con decorrenza dal termine del periodo di apprendistato</li></ul>

Tutti gli elementi sintetizzati nella tabella che precede non possono essere oggetto di intervento o modifiche da parte delle parti sociali le quali, mediante accordi interconfederali o contratti collettivi nazionali, hanno invece facoltà di intervento in una serie di materie esplicitate al comma 5 dell'articolo 42 del decreto. I campi di azione sono diversi: si va dalla retribuzione alle politiche di conferma/stabilizzazione degli apprendisti giunti al termine del loro percorso, come si evince dallo schema sotto riportato.

<b>Il ruolo della contrattazione collettiva nella disciplina generale dell'apprendistato</b>	
Retribuzione	<ul style="list-style-type: none"><li>• Divieto di retribuzione a cottimo</li><li>• Possibilità di sotto-inquadrare gli apprendisti fino a 2 livelli inferiori rispetto a quello finale previsto al termine del periodo di apprendistato</li><li>• Possibilità di percentualizzare la retribuzione rispetto all'anzianità di servizio</li></ul>
Finanziamento della formazione	<ul style="list-style-type: none"><li>• Possibilità di utilizzare i fondi interprofessionali per finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti</li></ul>
Riconoscimento della qualificazione acquisita	<ul style="list-style-type: none"><li>• Modalità di riconoscimento della qualificazione professionale e delle competenze acquisite</li></ul>
Registrazione della formazione	<ul style="list-style-type: none"><li>• Modalità di registrazione della formazione effettuata e della qualificazione eventualmente acquisita</li></ul>
Prolungamento del periodo di apprendistato	<ul style="list-style-type: none"><li>• Possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro di durata superiore ai 30 giorni</li></ul>
Conferma dell'apprendista	<ul style="list-style-type: none"><li>• Definizione delle forme e modalità di conferma degli apprendisti al termine del periodo formativo</li></ul>

È bene ricordare, a questo riguardo, che il legislatore ha dato facoltà alle parti sociali di intervenire nelle materie sopra menzionate specificando che in caso di contratti collettivi essi debbano essere di livello nazionale. Differentemente, non ci sono indicazioni precise per quanto riguarda gli accordi interconfederali che, come chiarito dalla prassi amministrativa (circolare del Ministero del lavoro n. 29/2011) possono essere sia di livello nazionale che regionale o provinciale. Nel concreto, nella prima fase di attuazione del decreto legislativo n. 81/2015 sono state numerose le intese siglate a livello territoriale e conformate alle esigenze proprie del contesto produttivo locale.

Comune a tutte le tipologie di apprendistato sono anche le indicazioni per quanto riguarda la **previdenza e assistenza sociale obbligatoria** a favore dei giovani assunti a cui si applicano le previsioni contenute nella tabella che segue.

<b>Previdenza e assistenza sociale per gli apprendisti</b>
• Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali
• Assicurazione contro le malattie
• Assicurazione contro l'invalidità e la vecchiaia
• Maternità
• Assegno familiare
• Assicurazione sociale per l'impiego (Aspi)

L'assunzione di apprendisti è sottoposta ai **tetti di contingentamento** fissati dal comma 7 dell'articolo 42 del decreto legislativo n. 81/2015 che, fatta eccezione per le previsioni di miglior favore previste per il settore artigiano dalle relative discipline regionali, si basano sul rapporto tra numero di giovani assunti con contratto di apprendistato e presenza in azienda di maestranze specializzate e qualificate. I limiti massimi sono racchiusi nella tabella che segue.

<b>Limiti numerici all'assunzione di apprendisti</b>	
Principio generale	• Assunzione di 3 apprendisti, anche per il tramite di agenzie di somministrazione, ogni 2 maestranze specializzate
Aziende fino a 10 lavoratori	• 100% rispetto le maestranze specializzate
Aziende fino a 3 lavoratori	• Max 3 apprendisti

La disciplina comune a tutti gli apprendistati contenuta nell'articolo 42 si chiude con le indicazioni riguardanti le c.d. **clausole di stabilizzazione** al termine della fase di apprendistato. Sul punto occorre una precisazione. Il comma 8 prevede che nelle aziende con almeno 50 dipendenti l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante sia

subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa.

Le **clausole di stabilizzazione**, dunque, riguardano in prima battuta le **assunzioni di apprendisti di II livello**, tuttavia il legislatore lascia spazio alla possibilità che la contrattazione collettiva nazionale fissi non solo delle percentuali differenti, ma estenda tali vincoli anche alle altre tipologie di apprendistato.

Clausole di stabilizzazione degli apprendisti	
Normativa nazionale	<ul style="list-style-type: none"><li>• Per le aziende con più di 50 dipendenti sussiste l'obbligo di conferma in servizio di almeno il 20% degli apprendisti di II livello assunti nei 36 mesi precedenti</li></ul>
Contrattazione collettiva nazionale	<ul style="list-style-type: none"><li>• Può stabilire clausole di stabilizzazione più alte</li><li>• Può estendere l'obbligo di stabilizzazione anche alle altre forme di apprendistato</li></ul>

Nel caso in cui l'azienda non rispetti le clausole di stabilizzazione, è ammessa la possibilità di assumere un ulteriore apprendista. Oltre a tale tetto, gli apprendisti in sovrannumero sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato a partire dalla data di costituzione del rapporto.

Come emerso in precedenza, gli articoli 43-45 del decreto legislativo n. 81/2015 contengono le discipline specifiche per l'apprendistato di I, II e III livello su cui si tornerà nel dettaglio nella seconda parte del volume.

Elementi essenziali per la disciplina comune si rinvencono, invece, ancora negli articoli 46 e 47. Il primo è rubricato **Standard professionali e formativi e certificazione delle competenze**. Si tratta di un passaggio fondamentale – seppur spesso trascurato – per comprendere la struttura e le diverse finalità in cui si articola il contratto di apprendistato. Nel comma 1 si fa riferimento all'emanazione di un decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca e con il Ministero dell'economia e delle finanze previa intesa in Conferenza Stato-Regioni. La finalità di tale provvedimento è la definizione degli standard formativi dell'apprendistato. Il decreto è stato approvato il 12

ottobre 2015 ed è stato pubblicato in *Gazzetta Ufficiale* il 21 dicembre 2015. Esso, come si avrà modo di vedere anche in seguito, contiene le indicazioni principali per la strutturazione dell'apprendistato di I e III livello, poi riprese e definite nel dettaglio dalla normativa regionale lombarda.

Il comma 2 dell'articolo 46 precisa i compiti relativi alla **registrazione della formazione**. Nel caso di apprendistato professionalizzante, è di competenza del datore di lavoro, per quanto riguarda l'attività formativa svolta per il conseguimento della qualificazione contrattuale. Al contrario, nel caso di apprendistato di I e III livello, la registrazione della formazione è di competenza dell'istituzione formativa presso cui il giovane apprendista è iscritto.

Registrazione della formazione	
Apprendistato di II livello	<ul style="list-style-type: none"><li>• Di competenza del datore di lavoro per quanto riguarda la formazione erogata per il raggiungimento della qualificazione contrattuale</li></ul>
Apprendistato di I e III livello	<ul style="list-style-type: none"><li>• Di competenza dell'istituzione formativa che eroga la formazione a favore dell'apprendista</li></ul>

Il comma 3 dispone la costituzione di un repertorio nazionale delle professioni in cui si mettono in relazione gli standard formativi, da un lato, e gli standard professionali, dall'altro. Si tratta di una azione che si può definire di sistema già prevista dal decreto legislativo n. 167/2011, ma mai attuata. La sua realizzazione permetterebbe, con molti anni di ritardo, un vero collegamento tra gli standard formativi dei percorsi di istruzione secondari e terziari da un lato (per esempio la qualifica regionale di parrucchiere o estetista) e gli standard professionali definiti nei sistemi di classificazione e inquadramento dei contratti collettivi nazionali (per esempio la qualificazione contrattuale dei mestieri di parrucchiere o estetista). È facile intuire come un simile sistema permetterebbe una comunicazione più rapida tra mondo del lavoro e mondo della formazione formale e, dunque, anche una transizione più rapida.

Chiude l'articolo 46 del decreto legislativo n. 81/2015 il comma 4 il quale viene a disciplinare il procedimento di **certificazione delle competenze** acquisite dall'apprendista. L'iter deve essere effettuato dall'istituzione formativa di provenienza e secondo i canoni previsti dal decreto legislativo n. 13/2013. Non è questa la sede ove sottolineare i gravi limiti di una simile

disposizione che di fatto rischia di ingessare in maniera burocratica e su standard molto lontani dalle esigenze del mondo del lavoro il processo di certificazione delle competenze.

Più articolato risulta essere l'articolo 47 che chiude il capo V del decreto legislativo n. 81/2015 contenendo le disposizioni finali. I dieci commi che lo compongono possono essere sintetizzati secondo la tabella che segue.

Sintesi dell'art. 47, d.lgs. n. 81/2015	
Commi 1 e 2	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sanzioni</li></ul>
Commi 3, 7 e 10	<ul style="list-style-type: none"><li>• Incentivi e benefici</li></ul>
Comma 4	<ul style="list-style-type: none"><li>• Apprendistato per i soggetti beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione</li></ul>
Comma 5	<ul style="list-style-type: none"><li>• Definizione del periodo transitorio</li></ul>
Comma 6	<ul style="list-style-type: none"><li>• Apprendistato nella pubblica amministrazione</li></ul>
Commi 8 e 9	<ul style="list-style-type: none"><li>• Apprendistato per le imprese multilocalizzate e garanzie regionali</li></ul>

In materia di **sanzioni per la mancata formazione dell'apprendista** il decreto legislativo n. 81/2015 conferma quanto già introdotto con il c.d. TU dell'apprendistato del 2011. Il comma 1 dell'articolo 47, infatti, prevede, in prima battuta, le sanzioni connesse all'inadempimento degli obblighi formativi. Sul punto occorre sottolineare quanto emerso già nel recente passato. Il legislatore pone due requisiti.

Perché scattino le sanzioni è necessario che l'inadempimento nella erogazione della formazione a carico del datore di lavoro sia una sua esclusiva responsabilità e sia comunque tale da non consentire di conseguire gli obiettivi previsti dal piano formativo e dalle intese tra le parti.

Se invece sussistono impedimenti esterni, non derivanti dall'azione del datore di lavoro, che limitano lo svolgimento delle attività formative, costui non può esserne riconosciuto responsabile e dunque non possono applicarsi le sanzioni che prevedono il versamento della differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrat-

tuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione.

Tuttavia, è bene precisare che, nel caso in cui il personale ispettivo rilevi un inadempimento riguardo agli obblighi formativi e sussistano ancora le condizioni che permettono un recupero di tali obblighi entro il periodo di apprendistato previsto, egli è chiamato ad adottare un provvedimento di disposizione con il quale impone al datore di lavoro di procedere con il recupero della formazione mancante.

In sintesi, la logica sottesa all'impianto sanzionatorio, ripresa letteralmente da quella introdotta con il decreto legislativo n. 167/2011, si basa su tre principi base:

1. la responsabilità dell'inadempimento formativo deve essere esclusivamente in capo al datore di lavoro e non dipendere, ad esempio, da ritardi della pubblica amministrazione nella predisposizione della offerta formativa pubblica ovvero dell'ente formativo presso cui l'apprendista è iscritto;
2. l'inadempimento deve essere tale da impedire le finalità formative dell'apprendistato di I, II e III livello;
3. la formazione mancante non può essere in alcun modo recuperata all'interno del periodo di apprendistato.

Essendo l'impianto sanzionatorio sul punto identico a quello del decreto legislativo n. 167/2011 può essere utile riprendere le esemplificazioni che risultano ancora valide fornite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la circolare n. 11/2011.

Il comma 2 dell'articolo 47 del decreto legislativo n. 81/2015 contiene una seconda ipotesi di sanzioni legate dal mancato rispetto degli obblighi derivanti dall'articolo 42, commi 1 e 5, lettere *a*, *b* e *c*. Anche in questo caso, se si eccettua l'aggiornamento dei riferimenti normativi, nulla è cambiato rispetto alla disciplina del 2011. Si tratta, infatti, delle sanzioni previste per il mancato rispetto dei seguenti principi:

- forma scritta del contratto e presenza del piano formativo redatto in forma sintetica;
- divieto di retribuire a cottimo gli apprendisti;
- possibilità alternativa di sotto-inquadrare fino a 2 livelli l'apprendista o di percentualizzarne la retribuzione;

- presenza di un tutor o referente aziendale.

In caso di inosservanza, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa il cui valore va dai 100 ai 600 euro. In caso di recidiva la sanzione passa dai 300 ai 1.500 euro. Sul punto rimangono ancora valide le chiarificazioni fornite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la circolare n. 11/2011.

I commi 3, 7 e 10 dell'articolo 47 contengono indicazioni di carattere generale relative ai **benefici connessi all'assunzione di apprendisti** (per una panoramica di insieme sulla materia si rimanda alla parte III del presente volume). In primo luogo, al comma 3 si conferma la previsione secondo cui, salvo diverse indicazioni legislative o contrattuali, gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative o istituti. Il comma 7, invece, sancisce che i benefici in materia previdenziale e di assistenza sociale legati all'impiego di apprendisti permangono per ulteriori 12 mesi, nel caso in cui il rapporto prosegua come normale rapporto di lavoro a tempo indeterminato al termine del periodo di apprendistato. Tale previsione non è valida nel caso in cui si sia sottoscritto un contratto di apprendistato professionalizzante a favore di un soggetto beneficiario di un trattamento di disoccupazione. Infine, il comma 10 rimanda all'emanazione di provvedimenti *ad hoc* volti a finanziare l'avvio di contratti di apprendistato di I e III livello che costituiscono l'ossatura del sistema duale fortemente voluta dal legislatore del 2015. Sul punto si rimanda alla parte III del presente volume. Qui è sufficiente rilevare come forme di incentivo siano sì state promosse, ma unicamente per l'apprendistato di I livello.

Il comma 4 dell'articolo 47 prevede la possibilità di assumere mediante contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti **percettori di un trattamento di disoccupazione**. Tale assunzione è finalizzata alla qualificazione e alla riqualificazione del personale, al fine di favorirne un nuovo inserimento lavorativo stabile. Un simile obiettivo spiega la ragione per cui per queste assunzioni non trovano applicazione i limiti soggettivi collegati all'età validi in via generale per qualsiasi apprendistato professionalizzante. Non solo. I forti incentivi di carattere economico collegati a tale genere di assunzioni hanno portato il legislatore ad escludere la libera re cedibilità dal contratto al termine del periodo di apprendistato.

Particolarmente significativo risulta essere il comma 5 dell'articolo 47. Esso, infatti, contiene alcune precisazioni in materia di **periodo transitorio** che sono di indubbia importanza per via delle implicazioni pratiche che ne derivano. Prima di entrare nel merito, occorre evidenziare come, con la riforma del 2011, il legislatore avesse dato unicamente 6 mesi di tempo alle Regioni e alle parti sociali per rendere operative le nuove disposizioni. Scaduto tale termine, di fatto, sarebbe risultato complesso, se non addirittura impossibile attivare contratti di apprendistato di qualsiasi livello. Un simile periodo transitorio netto e repentino – l'unica eccezione ammessa era per il comparto pubblico a cui erano stati concessi 12 mesi di tempo – di fatto aveva portato ad una serie di accordi di livello interconfederale destinati a operare per tutti i settori produttivi in ambito privato anche in assenza di una contrattazione nazionale di categoria. In questo modo era stato fornito un quadro regolatorio certo e chiaro a tutti gli operatori.

Il legislatore del 2015, diversamente, non ha optato per dare indicazioni precise in merito al passaggio tra le precedenti disposizioni e quelle nuove. Il comma 5 dell'articolo 47 del decreto legislativo n. 81/2015 il quale contiene le prime indicazioni in materia prevede che, **«per le regioni e le province autonome e i settori** ove la disciplina di cui al presente capo non sia immediatamente operativa, **trovano applicazione le regolazioni vigenti**». Come è facile comprendere, non essendo fissato un termine ultimo per l'adeguamento alla nuova disciplina, la lettura della disposizione pone più di una incertezza. In mancanza di una regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, infatti, la copertura legislativa nazionale e regionale di per sé non pare sufficiente per la stipulazione di contratti di apprendistato in linea con quanto previsto dalle nuove indicazioni del *Jobs Act*. Ciò al punto da far ritenere, pur in presenza di non pochi dubbi interpretativi che al momento non sono stati chiariti dagli organi competenti, che per i settori produttivi ove manchi una disciplina di attuazione del decreto legislativo n. 81/2015 continui a trovare applicazione, in via indiretta e comunque solo per il tramite dei rinvii ad esso effettuati dalla contrattazione collettiva di categoria, il decreto legislativo n. 167/2011 per quanto oggi formalmente abrogato (ma non mancano peraltro settori, come quello della industria alimentare, dove la disciplina contrattuale rinvia ancora alla disciplina dell'apprendistato contenuta nella legge Biagi senza che sia stato recepito non solo il decreto legislativo n. 81/2015 ma neppure il decreto legislativo n. 167/2011).

Prima di procedere alla stesura di un contratto di apprendistato – di qualsiasi livello – dunque occorrerà sempre verificare non solo la piena operatività della normativa nazionale e regionale, ma anche quanto stabilito dal CCNL applicato in azienda.

Il superamento del TU del 2011, infatti, non è del tutto scontato nonostante quanto contenuto nell'articolo 55, comma 1, lettera g, del decreto legislativo n. 81/2015. Le differenze tra le due discipline sono minime nel caso di apprendistato professionalizzante, tuttavia risultano essere rilevanti per l'apprendistato scolastico e per quello di alta formazione e ricerca, per i quali la riforma del 2015 ha introdotto una articolazione della retribuzione molto più favorevole per il datore di lavoro rispetto al recente passato. Come si vedrà in seguito, l'individuazione della corretta disciplina applicabile rimane uno degli elementi centrali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, stante l'attuale silenzio degli organi competenti i quali non hanno ancora provveduto a emanare chiarimenti in materia. Una indicazione utile, per sciogliere una simile *impasse*, può giungere riprendendo l'interpello n. 4/2013 con il quale il Ministero del lavoro e delle politiche sociali esplicitava che: «al fine di non ostacolare il ricorso all'istituto [dell'apprendistato, *n.d.r.*], in assenza di un contratto collettivo proprio del settore di appartenenza o nel caso in cui il datore di lavoro applichi un contratto collettivo che non abbia disciplinato l'apprendistato, si ritiene possibile che lo stesso datore di lavoro possa fare riferimento ad una regolamentazione contrattuale di settore affine per individuare sia i profili normativi che economici dell'istituto».

Proseguendo nell'analisi delle disposizioni finali del capo V del decreto legislativo n. 81/2015 si rinviene il comma 6 dell'articolo 47 che contiene le indicazioni per l'**utilizzo del contratto di apprendistato nel pubblico impiego**. Come nel 2011, l'applicazione della disciplina non è diretta, bensì necessita di un apposito decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri che la renda operativa. È bene sottolineare come, in futuro, la pubblica amministrazione potrà attivare solo contratti di apprendistato professionalizzante o di alta formazione e ricerca. La normativa nazionale esclude, infatti, l'apprendistato scolastico.

L'articolo 47 contiene ancora alcune indicazioni preziose per le **aziende multilocalizzate** e talune garanzie per le Regioni. Sul primo punto, il riferimento è al comma 8 che consente alle **imprese con sedi operative distribuite su diverse realtà territoriali** di fare riferimento alla normativa in materia di apprendistato della Regione presso cui hanno la sede legale. Con-

testualmente possono accentrare le comunicazioni obbligatorie. Si tratta della conferma di una innovazione introdotta nel 2011, importante da un punto di vista gestionale. Alle aziende multilocalizzate, infatti, viene data la possibilità di far riferimento ad un'unica disciplina regionale. Il successivo comma 9, invece, conferma le competenze delle Regioni a statuto speciale e delle Province autonome.

All'interno della grande trasformazione del lavoro in atto e ai processi che vedono sempre di più un mercato del lavoro interconnesso in *hub* che stravolgono la geografia tradizionale dell'impresa, può risultare centrale la necessità di un percorso di mobilità tra aziende che coinvolge gli stessi apprendisti. Tale esigenza può essere soddisfatta mediante lo strumento del distacco.

Non vi è dubbio che tale ipotesi, non espressamente contemplata dal decreto legislativo n. 81/2015, possa coinvolgere soggetti assunti con contratto di apprendistato soprattutto là dove il distacco rappresenti un arricchimento del percorso formativo dell'apprendista. È lo stesso legislatore, del resto, a prevedere espressamente la legittimità di percorsi di apprendistato presso soggetti diversi dal datore di lavoro formale, come per esempio nel caso della somministrazione di lavoro. Tuttavia è bene ricordare, in questo caso, alcune condizioni fondamentali per il ricorso a un simile strumento.

In primo luogo, è necessario che siano rispettate le disposizioni in materia di distacco contenute nell'articolo 30 del decreto legislativo n. 276/2003 e in modo particolare la temporaneità.

In secondo luogo, il distacco di un apprendista non deve pregiudicare gli obblighi formativi connessi a una simile tipologia contrattuale. Per questo motivo può essere utile un aggiornamento del piano formativo individuale grazie al quale si esplicitano in maniera dettagliata le attività e gli obiettivi formativi da conseguire durante il periodo in cui l'apprendista presta servizio presso l'azienda distaccata.

Da ultimo va segnalato che l'eventuale mancata supervisione continuativa da parte del tutor non è di per sé un limite all'utilizzo dello strumento del distacco. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, infatti, ha affermato l'insussistenza di un obbligo di affiancamento continuativo del tutore (si veda la risposta a interpello 27 marzo 2008, n. 9). Bene tuttavia individuare un

referente aziendale presso l'azienda distaccataria in modo che sia facilitato il percorso formativo dell'apprendista.

La lettura del capo V del decreto legislativo n. 81/2015 ed in modo particolare degli articoli 42, 46 e 47 ha mostrato le caratteristiche proprie della disciplina comune a tutte le tipologie di apprendistato che può essere sintetizzata nella tabella che segue.

<b>Sintesi disciplina comune a tutte le tipologie di apprendistato</b>	
Forma del contratto	<ul style="list-style-type: none"><li>• Scritta</li></ul>
Piano formativo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Presente in forma sintetica nel contratto</li></ul>
Durata minima	<ul style="list-style-type: none"><li>• 6 mesi</li></ul>
Normativa per licenziamento illegittimo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Normativa vigente</li></ul>
Recesso	<ul style="list-style-type: none"><li>• Libero al termine del periodo di apprendistato</li></ul>
Retribuzione	<ul style="list-style-type: none"><li>• Divieto di retribuzione a cottimo</li><li>• Possibilità alternativa di sotto-inquadrare o percentualizzare la retribuzione</li></ul>
Tutor	<ul style="list-style-type: none"><li>• Presenza di un tutor o referente aziendale</li></ul>
Previdenza e assicurazione sociale	<ul style="list-style-type: none"><li>• Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali</li><li>• Assicurazione contro le malattie</li><li>• Assicurazione contro l'invalidità e la vecchiaia</li><li>• Maternità</li><li>• Assegno familiare</li><li>• Aspi</li></ul>
Limiti numerici	<ul style="list-style-type: none"><li>• 3 apprendisti ogni 2 maestranze specializzate per imprese con più di 10 dipendenti</li><li>• Un apprendista ogni maestranza specializzata per le imprese con meno di 10 dipendenti</li><li>• Max 3 apprendisti per le imprese con un numero di dipendenti da 0 a 3</li></ul>
Clausole di stabilizzazione	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tetto del 20% di conferme degli apprendisti di II livello per le aziende con almeno 50 dipendenti</li></ul>

Registrazione della formazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A cura del datore di lavoro per l'apprendistato di II livello</li> <li>• A cura dell'ente formativo per l'apprendistato di I e III livello</li> </ul>
Sanzioni	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In caso di mancata erogazione della formazione in cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che infici il raggiungimento degli obiettivi dell'apprendistato</li> <li>• In caso di mancato rispetto dei principi base dell'apprendistato</li> </ul>
Benefici normativi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esclusione degli apprendisti dal computo per l'applicazione di particolari normative o istituti</li> </ul>
Periodo transitorio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La normativa vigente rimane attiva per le Regioni, le Province autonome e i settori laddove la disciplina del d.lgs. n. 81/2015 non sia immediatamente operativa</li> </ul>
Imprese multilocalizzate	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilità di far riferimento alla normativa della Regione/Provincia autonoma presso cui l'azienda ha la sede legale</li> </ul>

La disciplina comune sopra sintetizzata è, di per sé, condizione necessaria, ma non sufficiente per procedere all'attivazione di qualsiasi contratto di apprendistato. Essa, infatti, rimane sullo sfondo come minimo comune denominatore, ma va necessariamente integrata con altre disposizioni di derivazione nazionale, regionale e contrattuale relative alle singole tipologie di apprendistato.

### 3. La disciplina regionale lombarda

Il sistema dell'apprendistato è frutto di una integrazione tra disposizioni di rango diverso. Un ruolo preminente ha l'intervento regionale. È, infatti, a livello territoriale che il sistema dell'apprendistato è chiamato a consolidarsi e svilupparsi tenendo conto delle peculiarità del tessuto produttivo, delle sue esigenze, ma anche delle realtà formative già presenti così come delle *policies* in materia di lavoro portate avanti a livello locale nel corso degli anni. In tale prospettiva si comprende il motivo per cui il sistema dell'apprendistato, una volta stabilito il minimo comune denominatore a livello nazionale, è rimandato per una concreta attuazione alle Regioni e alla loro azione. Tale logica sussidiaria, a dire il vero, risulta più marcata nella riforma del 2011 e molto più flebile in quella del 2015.

Con l'approvazione della delibera della Giunta Regionale 23 dicembre 2015, n. X/4676, recante la ***Disciplina dei profili formativi del contratto di apprendistato*** la Regione Lombardia si è tempestivamente dotata di un quadro regolatorio completo e in linea con le indicazioni provenienti dal decreto legislativo n. 81/2015 e dal decreto ministeriale 12 ottobre 2015.

La celerità dell'azione di Regione Lombardia ha più ragioni. Da un lato, un tessuto produttivo tra i più vivaci non solo in Italia, ma anche in Europa. Dall'altro, la presenza sul territorio di molte eccellenze formative, sia a livello di settore secondario che terziario, già coinvolte in passato in progetti di alternanza scuola-lavoro, realizzate anche in apprendistato. Da ultimo, va tenuta in considerazione la volontà politica di dare un quadro di regole certo agli operatori in modo tale da portare a sistema una serie di sperimentazioni iniziate sin dall'introduzione della legge Biagi agli inizi degli anni Duemila e continuate, di recente, con l'entrata in vigore del TU del 2011.

Regione Lombardia, infatti, ha una consolidata esperienza in materia di apprendistato, soprattutto per quanto concerne quelle forme che prevedono l'integrazione tra scuola e lavoro. Negli ultimi dieci anni ha promosso diverse iniziative sia economiche che progettuali a favore delle imprese e delle istituzioni formative impegnate in percorsi di apprendistato di I e III livello. Basti a pensare ai contributi per i centri di istruzione e formazione professionali mediante il sistema dotale o ai vari progetti di sostegno per le università e i centri di ricerca che hanno promosso lauree, master, dottorati di ricerca o attività di ricerca in apprendistato.

Una prima ricognizione della delibera della Giunta Regionale n. X/4676/2015 mostra una struttura articolata. Essa è completata da due allegati. Il primo dei quali, organizzato in 3 sezioni, contiene la disciplina regionale in materia di apprendistato. Il secondo, invece, riporta l'accordo con le parti sociali per la disciplina dei profili formativi dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca.

Struttura della d.G.R. n. X/4676/2015
<b>Testo del provvedimento</b>
<i>Allegato 1</i>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Premessa</li><li>• Sezione 1: disciplina dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore</li><li>• Sezione 2: disciplina della formazione di base e trasversale dell'apprendistato professionalizzante</li><li>• Sezione 3: disciplina dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca</li></ul>
<i>Allegato 2</i>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Accordo per la disciplina dei profili formativi dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca</li></ul>

La premessa dell'allegato 1 permette di inquadrare il valore della delibera regionale. Essa, infatti, si muove nel perimetro dettato dal decreto legislativo n. 81/2015 e dal decreto ministeriale 12 ottobre 2015 venendo a disciplinare i profili dell'apprendistato che la normativa nazionale rimanda all'azione del legislatore regionale. In questo modo si spiega anche la struttura della delibera stessa che non a caso segue l'articolazione del capo V del decreto legislativo n. 81/2015, il quale – come si è visto – dopo aver stabilito una disciplina comune per tutti e tre i livelli di apprendistato prosegue con le indicazioni di dettaglio per il I, il II e il III livello.

Per quanto concerne l'entrata in vigore delle disposizioni contenute nella delibera della Giunta Regionale n. X/4676/2015 occorre sottolineare un piccolo scostamento di tempistiche che, ad oggi, non ha più alcun effetto per quanto riguarda l'attivazione di contratti di apprendistato. La normativa sul I e sul II livello di apprendistato, infatti, è entrata in vigore il 28 dicembre 2015. Diversamente, per quanto concerne l'apprendistato di III livello è stato necessario attendere la sottoscrizione dell'accordo per la disciplina dei profili formativi dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca avvenuta il 9 maggio 2016, che ha coinvolto, oltre alla Regione, le parti sociali e numerose istituzioni formative terziarie.

Entrata in vigore della nuova regolamentazione regionale lombarda	
Apprendistato di I livello	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dal 28 dicembre 2015</li></ul>
Apprendistato di II livello	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dal 28 dicembre 2015</li></ul>
Apprendistato di III livello	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dal 9 maggio 2016</li></ul>

La definizione di un quadro regolatorio regionale certo e in tempi brevissimi costituisce il secondo tassello fondamentale per poter fare apprendistato, i cui effetti concreti verranno esaminati nella parte II di questo volume. Di certo è rilevante sottolineare, fosse ancora necessario, che è solo grazie a un solido riferimento normativo regionale, come è quello dato dalla delibera della Giunta Regionale n. X/4676/2015, che è possibile la costruzione del sistema apprendistato.

#### 4. Il sistema duale in Lombardia

Prima di procedere con l'analisi di quanto fino ad ora compiuto dalle parti sociali per rendere operativa la nuova normativa in materia di apprendistato è doveroso soffermarsi ulteriormente sulla normativa lombarda. Scorrendo la delibera della Giunta Regionale n. X/4676/2015 risulta immediatamente evidente la volontà del legislatore regionale di dar vita a **un sistema duale di integrazione tra formazione a scuola e formazione sul luogo di lavoro** sul territorio lombardo. Per rendersene conto è sufficiente non solo considerare le precise disposizioni di dettaglio contenute nella delibera stessa, ma anche i rilevanti contributi messi in campo a più riprese con appositi bandi e avvisi dalla stessa Regione Lombardia nel corso del 2016.

La vera sfida per l'apprendistato sul territorio lombardo sembra giocarsi proprio su questo campo ovvero sulla capacità di portare a sistema l'integrazione tra percorsi scolastici e formazione *on the job* contando, da un lato, sull'interesse sempre più pressante delle imprese per questo genere di percorsi che diventano fattori abilitanti per le tecnologie di nuova generazione e, dall'altro, sulla presenza di realtà formative sia secondarie che terziarie che hanno dimostrato la volontà di innovare la propria didattica e l'organizzazione dei propri percorsi.

Le sezioni 1 e 3 della delibera della Giunta Regionale n. X/4676/2015 vengono ora a costituire il punto di riferimento normativo imprescindibile per tutti gli operatori che vogliono fare apprendistato di I e III livello in Lombardia. Da un punto di vista tecnico, infatti, esse vengono a recepire e dare piena operatività alle indicazioni contenute nel decreto ministeriale 12 ottobre 2015 recante la *Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'articolo 46, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.*

Il **sistema duale** così come voluto dal legislatore del 2015 si regge da un lato sulle indicazioni di carattere generale contenute negli articoli 43 e 45 del decreto legislativo n. 81/2015, dall'altro sugli standard contenuti proprio nel decreto ministeriale 12 ottobre 2015 la cui operatività dipende, in via generale, dal loro recepimento da parte della normativa regionale. Il quadro delle fonti, apparentemente complesso, può essere sintetizzato nella tabella che segue.

Sistema duale lombardo: principali riferimenti normativi			
Normativa nazionale		Normativa regionale	
D.lgs. n. 81/2015, artt. 43, 45 e 46	→	D.m. 12 ottobre 2015	→ D.G.R. n. X/4676/2015, allegato 1, sezioni 1 e 3

Nel prosieguo del presente volume si avrà modo di vedere gli effetti concreti della regolamentazione regionale in materia di apprendistato di I e III livello. All'interno di una panoramica di carattere generale è sufficiente, per il momento, sottolineare come il sistema duale immaginato dal legislatore nazionale nel 2015 abbia, grazie alla delibera della Giunta Regionale n. X/4676/2015, una cornice normativa di riferimento chiara che dà piena attuazione a quanto previsto dal decreto legislativo n. 81/2015 e dal decreto ministeriale 12 ottobre 2015.

## 5. Quadro di recezione nei CCNL

L'analisi della disciplina comune in materia di apprendistato ha messo in evidenza il ruolo centrale dell'azione delle parti sociali nel rendere operativo il sistema dell'apprendistato così come definito dal capo V del decreto legislativo n. 81/2015. A livello interconfederale o di contrattazione collettiva

nazionale l'azione delle associazioni di rappresentanza comparativamente più rappresentative sul piano nazionale risulta infatti fondamentale non solo per sciogliere i pesanti dubbi legati, come si è visto, ad una definizione del periodo transitorio alquanto incerta, ma anche per dar vita ad un moderno apprendistato inteso come leva di *placement* incentrato sulle reali e diversificate esigenze e peculiarità proprie di ogni settore produttivo.

Una simile urgenza, tuttavia, non pare essere stata pienamente colta dalle parti sociali. Non avendo avuto un termine perentorio dal decreto legislativo n. 81/2015 per procedere all'adeguamento della disciplina contrattuale relativa all'apprendistato, queste si sono mosse in ordine piuttosto sparso. Pochi sono infatti gli accordi a livello interconfederale che si sono registrati in materia, come dimostra la tabella che segue.

<b>Accordi interconfederali a livello nazionale</b>			
<b>Firmatari</b>	<b>I livello</b>	<b>II livello</b>	<b>III livello</b>
Confindustria, Cgil, Cisl, Uil	√	n.d.	√
AGCI, Confcooperative, Legacoop, Cgil, Cisl, Uil	√	n.d.	√
Confservizi, Cgil, Cisl, Uil	√	n.d.	√
Confapi, Cgil, Cisl, Uil	√	n.d.	√
<b>Accordi interconfederali a livello regionale in Lombardia</b>			
<b>Firmatari</b>	<b>I livello</b>	<b>II livello</b>	<b>III livello</b>
Confartigianato, CNA, Casartigiani, Clai, Cgil, Cisl, Uil	√	n.d.	n.d.
<b>Accordi interconfederali a livello territoriale in Lombardia</b>			
<b>Firmatari</b>	<b>I livello</b>	<b>II livello</b>	<b>III livello</b>
PROVINCIA DI VARESE Confartigianato Imprese Varese, Uniascom Confcommercio, Cisl Varese Laghi	√	n.d.	n.d.

Fonte: [www.fareapprendistato.it](http://www.fareapprendistato.it)

Pure laddove simili intese sono state raggiunte spesso si è trattato di accordi parziali che non coprono tutti e tre i livelli di apprendistato. Lo stesso limite lo si rinviene anche nei pochi contratti collettivi nazionali sottoscritti dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo n. 81/2015. Come mostra la tabella che segue in diverse occasioni le parti sociali hanno fatto riferimento ancora alla vecchia disciplina contenuta nel c.d. TU.

Settore (CCNL sottoscritti dal giugno 2015)	Parti firmatarie	D.lgs. n. 167/2011	D.lgs. n. 81/2015
Terziario	Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil		X
Area chimica/ceramica	Confartigianato chimica, gomma, plastica, vetro Confartigianato associazione ceramisti CNA produzione Casartigiani CLAAI e Filctem Cgil Femca Cisl Uiltec Uil	X	
CED – Centri Elaborazione Dati	Assoced LAIT e UGL Terziario	X	
Studi professionali	Confprofessioni e Filcams Cgil Fisascat Cisl Uiltucs Uil	X	
Agenzie immobiliari	FIAIP e Fisascat-Cisl Uiltucs	X	
Porti	Assoporti, Assologistica e Assiterminal, Fise/Uniport	X	

Settore (CCNL sottoscritti dal giugno 2015)	Parti firmatarie	D.lgs. n. 167/2011	D.lgs. n. 81/2015
Scuole non statali	Aninsei e FLC Cgil Cisl Scuola Uil Scuola Snals-Confsal		X
Trasporti	Asstra Anav e FILT-CgilFIT-cisl Uil Trasporti Faisa Cisl Ulgfna		X
Impianti a fune	Anef e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uil Trasporti, Savt		X
Scuole materne Fism	Fism e Cisl Scuola, FLC Cgil, Uil Scuola, Snals-Conf.S.A.L.		X
Enti culturali, turistici e sportivi Federculture	Federculture e FP Cgil, Cisl, Uil FPL, Uil PA		X
Metalmecchanici (piccola industria) Confimi	Confimi impresa meccanica e FIM Cisl, UIM Uil		X
Gomma plastica (industria)	Federazione Gomma Plastica, Associazione italiana Ricostruttori Pneumatici e Filctem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil		X
Terziario, distribuzione e servizi	Confesercenti e Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs UIL		X

Settore (CCNL sottoscritti dal giugno 2015)	Parti firmatarie	D.lgs. n. 167/2011	D.lgs. n. 81/2015
Turismo	Federalberghi, Faita e Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs	X	
Carta e cartotecnici	Assocarta, Assografici e Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom, Ugl Carta e Stampa		X
Legno Arredo	FederlegnoArredo e Feneal Uil, Filca Cisl, Fillea Cgil		X
Elettrici	Assoelettrica, Utilitalia, Enel SpA, GSE, So.G.I.N, Tema SpA, Energia concorrente e Filctem – Cgil, Flaeci – Cisl, Uilctec - Uil		X
Industria conciaria	Unione nazionale industria conciaria e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil		X
Giocattoli e modellismo	Assogiocattoli e Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil		X
Tessile	SMI Sistema Moda Italia – Federa- zione Tessile e Moda e FEMCA, FILCTEM, UILTEC	X	
Metalmecanico Industria	Federmeccanica, Assistal e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil	X	

Fonte: [www.fareapprendistato.it](http://www.fareapprendistato.it)

Il limitato intervento delle parti sociali determina una situazione particolarmente complessa. Da un lato, infatti, è possibile affermare che la normativa nazionale e regionale in materia di apprendistato risulta essere ora non solo

pienamente disponibile, ma anche pienamente operativa. Dall'altro, la mancanza di accordi interconfederali o di contratti collettivi nazionali in linea con le nuove indicazioni contenute nel *Jobs Act* rischia di bloccare l'intero processo di rilancio dell'istituto come principale canale di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, soprattutto per quanto riguarda l'apprendistato di I e di III livello.

La situazione può essere sintetizzata nella tabella che segue.

<b>Operatività delle nuove disposizioni in materia di apprendistato</b>			
	<b>Normativa nazionale</b>	<b>Normativa regionale lombarda</b>	<b>Contrattazione collettiva</b>
<b>Apprendistato di I livello</b>	√	√	Da verificare per ogni CCNL
<b>Apprendistato di II livello</b>	√	√	Da verificare per ogni CCNL
<b>Apprendistato di III livello</b>	√	√	Da verificare per ogni CCNL

Alla luce di questo frammentato e complesso quadro normativo, obiettivo di questo volume non è tanto fornire una ricostruzione precisa e puntuale del dato normativo o contrattuale che di per sé, per quanto utile, può risultare sterile anche per la continua evoluzione del quadro legale e soprattutto contrattuale. Al contrario, il presente lavoro vuole condividere un metodo per la corretta costruzione e gestione dei contratti di apprendistato e i relativi piani formativi anche al fine di promuovere il pieno utilizzo di uno strumento che diventa fondamentale sia per contrastare la disoccupazione giovanile, sia per incrementare la qualità e produttività del lavoro. Nella parte II di questo volume, quindi, si analizzeranno i risvolti pratici per procedere all'attivazione di contratti di apprendistato di I, II e III livello in linea con la regolamentazione legislativa e contrattuale.

## **6. Glossario**

Sciogliere in modo pratico-operativo la complessità del sistema apprendistato sarà il principale compito delle pagine che seguono. Per raggiungere un

simile obiettivo, tuttavia, è necessaria una certa familiarità con termini e concetti che spesso ritornano. Si tratta di nozioni che afferiscono non solo al campo più strettamente giuridico, ma, vista la natura del contratto di apprendistato, spesso sono in collegamento con il linguaggio tecnico del mondo della formazione e quello scolastico.

Per tale ragione, si rende necessario un primo glossario che racchiuda le parole chiave per comprendere le potenzialità e le finalità dell'istituto.

È bene iniziare dai termini che possono fare da guida per orientarsi nel sistema dell'apprendistato in generale.

**Apprendistato:** contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani. Si tratta di uno strumento attraverso cui è possibile conseguire i titoli propri dell'istruzione secondaria superiore e i titoli dell'alta formazione universitaria, nonché apprendere le competenze proprie di una determinata professione o di una attività ricerca.

**Apprendistato di I livello:** strumento di integrazione tra formazione e lavoro con cui è possibile conseguire tutti i titoli propri dell'istruzione e formazione secondaria superiore. In particolare, è finalizzato ad ottenere la qualifica e il diploma professionale, il diploma di scuola secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

**Apprendistato di II livello:** precedentemente denominato anche contratto di mestiere, ora prende il nome di apprendistato professionalizzante ed è finalizzato all'acquisizione di una qualificazione professionale valida ai fini contrattuali.

**Apprendistato di III livello:** strumento di integrazione tra formazione e lavoro con cui è possibile conseguire i titoli propri dell'alta formazione universitaria. In particolare, si tratta del diploma di istruzione tecnica superiore, della laurea triennale e magistrale, dei master di I e II livello, del dottorato di ricerca. È poi possibile svolgere l'apprendistato di III livello anche per attività di ricerca e per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

**Periodo di apprendistato:** periodo necessario a conseguire il titolo cui è finalizzato il contratto o ad acquisire le competenze proprie del mestiere. Questo ha una durata minima di 6 mesi, mentre quella massima varia a se-

conda del titolo di studio da conseguire o della qualificazione professionale da ottenere. Una volta terminato, se nessuna delle due parti recede, il contratto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

**Piano formativo individuale (PFI):** documento che deve essere contenuto in forma sintetica all'interno del contratto individuale di lavoro e che riporta il progetto formativo proprio di quel percorso di apprendistato. Per il I e il III livello, la redazione del PFI è a carico dell'istituzione formativa con la sola collaborazione dell'impresa. Per il II livello è, invece, a carico della sola azienda.

**Datore di lavoro:** soggetto giuridico titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva.

**Clausola di stabilizzazione:** obbligo per le sole aziende con più di 50 dipendenti, relativo ai soli contratti di apprendistato professionalizzante, di stabilizzare almeno il 20% degli apprendisti assunti nei 36 mesi precedenti prima di procedere ad assumerne di nuovi.

Poiché il I e il III livello di apprendistato si caratterizzano per volere realizzare un sistema duale di integrazione tra scuola e lavoro, vi sono delle parole che rispecchiando questa peculiarità, comuni soltanto a queste due tipologie di apprendistato.

**Istituzioni formative:** l'articolo 2, comma 1, del decreto ministeriale 12 ottobre 2015 indica in modo specifico quali sono gli enti che possono essere considerati istituzione formativa all'interno del sistema duale:

1. le istituzioni scolastiche di istruzione secondaria di secondo grado, per i percorsi di cui ai decreti del Presidente della Repubblica n. 87, n. 88 e n. 89 del 2010 e relativi decreti attuativi;
2. le istituzioni formative per i percorsi di istruzione e formazione professionale di cui al decreto legislativo n. 226/2005;
3. i centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA), di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 263/2012;
4. le strutture formative che attuano i percorsi di specializzazione tecnica superiore di cui agli articoli 9 e 10 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008;

5. gli istituti tecnici superiori (ITS) di cui agli articoli 6-8 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008;
6. le università e gli enti di alta formazione artistica, musicale e coreutica (AFAM);
7. le altre istituzioni di formazione o di ricerca in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza comunitaria, nazionale o regionale, aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, delle professioni, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

**Tutor formativo:** assiste l'apprendista nel rapporto con l'istituzione formativa, monitora l'andamento del percorso e interviene nella valutazione iniziale, intermedia e finale del periodo di apprendistato.

**Tutor aziendale:** favorisce l'inserimento dell'apprendista nell'impresa, lo affianca e lo assiste nel percorso di formazione interna, gli trasmette le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative e, in collaborazione con il tutor formativo, fornisce all'istituzione formativa ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi. Può essere anche il datore di lavoro.

**Protocollo:** accordo sottoscritto dal datore di lavoro e dall'istituzione formativa che definisce i contenuti e la durata della formazione interna ed esterna all'impresa. La stipula del protocollo può avvenire anche tra reti di istituzioni formative.

**Formazione interna e formazione esterna:** periodi di apprendimento formale, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera *b*, del decreto legislativo n. 13/2013, che si svolgono, rispettivamente, sul posto di lavoro e presso l'istituzione formativa.