



L'apprendistato in una prospettiva di relazioni industriali

This is a pre print version of the following article:

Original:

Impellizzieri, G. (2023). L'apprendistato in una prospettiva di relazioni industriali [10.25434/giorgio-impellizzieri_phd2023].

Availability:

This version is available <http://hdl.handle.net/11365/1226396> since 2023-02-16T09:42:16Z

Publisher:

Università degli Studi di Siena

Published:

DOI: http://doi.org/10.25434/giorgio-impellizzieri_phd2023

Terms of use:

Open Access

The terms and conditions for the reuse of this version of the manuscript are specified in the publishing policy. Works made available under a Creative Commons license can be used according to the terms and conditions of said license.

For all terms of use and more information see the publisher's website.

(Article begins on next page)



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

Dipartimento di Scienze della Formazione, Scienze Umane e della Comunicazione
Interculturale

Dottorato in Apprendimento e Innovazione nei contesti sociali e di lavoro

XXXV Ciclo

Coordinatore: Prof. Claudio Melacarne

L'apprendistato in una prospettiva di relazioni industriali

Settore scientifico disciplinare: IUS/07

Candidato:

Giorgio Impellizzieri

Supervisore:

Ch. Prof.ssa Lucia Valente

Anno accademico di conseguimento del titolo di Dottore di ricerca

2021/2022

**L'APPRENDISTATO IN UNA
PROSPETTIVA DI DIRITTO DELLE
RELAZIONI INDUSTRIALI**

“L’apprendistato in una prospettiva di relazioni industriali”

Abstract

Obiettivi: La ricerca indaga l’apprendistato con l’obiettivo di verificare se ad oggi gli operatori del mercato del lavoro, in specie le parti sociali, intendano l’istituto come mera tipologia contrattuale ovvero come sistema governato anche dagli attori della rappresentanza del lavoro per la costruzione delle competenze e l’incontro tra domanda di fabbisogni professionali e l’offerta di conoscenze, mestieri e professionalità. La domanda di ricerca nasce dalla ricostruzione dell’evoluzione storica dell’apprendistato e delle diverse forme e modalità con cui, nel corso del tempo, i corpi intermedi protagonisti dei processi produttivi ed economici hanno utilizzato e regolato l’istituto.

Metodologia: La ricostruzione storica dell’evoluzione dell’apprendistato è avvenuta per mezzo della letteratura di storia economica, storia del lavoro e storia del diritto del lavoro ovvero, specie con riferimento alla fase del sorgere delle prime unioni operaie, degli scritti dei primi studiosi di relazioni industriali. A questa prima parte della ricerca ha fatto seguito un’analisi normativa e di esegesi del quadro legislativo di riferimento in materia di apprendistato, anche per mezzo della letteratura giuslavorista sul punto. Per rispondere, infine, alla domanda di ricerca sulla funzione assegnata all’apprendistato, tra la dimensione meramente contrattuale e quella di sistema, si è utilizzata la prospettiva del diritto delle relazioni industriali. In particolare, è stata realizzata una mappatura di sessantuno contratti collettivi nazionali del lavoro relativi a tutti i settori economici, dei quali sono state esaminati diverse voci: la collocazione della disciplina dell’apprendistato, le scelte in materia di retribuzione dell’apprendista, la definizione dei profili formativi, il coinvolgimento degli enti bilaterali e l’ancoraggio ai sistemi di classificazione e inquadramento del personale.

Risultati: Ad esito dell’analisi della contrattazione collettiva emerge inequivocabilmente che l’apprendistato regolato dalla contrattazione collettiva non è altro che una tipologia contrattuale al pari di altre e

non un sistema compiuto per la formazione delle competenze. Ciò può desumersi non solo dalla collocazione della disciplina, inserita nei capitoli dedicati alle tipologie contrattuali ma anche dall'assenza di disciplina dell'apprendistato duale e soprattutto dalla scarsa attenzione ai profili formativi dell'apprendistato professionalizzante. Il monte orario formativo è notevolmente risicato, gli obiettivi di apprendimento sono sovente generici e non adeguati per identificare mestieri e professionalità e non esiste un solido raccordo tra gli standard formativi per l'apprendistato e il sistema di classificazione e inquadramento del personale.

Limiti e/o implicazioni: Ad esito della ricerca è possibile individuare alcune linee di azione e proposte progettuali realizzabili dalla contrattazione collettiva, a normativa invariata.

Originalità: Il mancato decollo dell'apprendistato in Italia è un fatto noto ma, dopo una continuità di attenzione (anche della comunità scientifica) durante i primi quindici anni del nuovo millennio, in concomitanza a tre grandi riforme, l'istituto oggi pare entrato in una vera e propria dimenticanza. Il carattere originale della ricerca è quello di proporre una chiave di lettura diversa rispetto alla (pur necessaria) esegesi del dato normativa, suggerendo la prospettiva del diritto delle relazioni industriali come via per ripensare l'apprendistato e per aprire un nuovo corso nella realtà dei rapporti di produzione e di lavoro.

"Apprenticeship in an industrial relations perspective."

Abstract

Objectives: The research investigates apprenticeship with the aim of ascertaining whether labor market players, especially the social partners, understand the institution as a mere contract type or as a system also governed by labor representation actors for the construction of skills. The research question arises from the reconstruction of the historical evolution of apprenticeship and the different forms and ways in which, over time, social partners have used and regulated the institution.

Methodology: The historical reconstruction of the evolution of apprenticeship took place by means of the literature of economic history, labor history and the history of labor law or, especially with reference to the phase of the rise of the first workers' unions, the writings of the first scholars of industrial relations. This first part of the research was followed by a normative analysis and exegesis of the relevant legislative framework on apprenticeships. Finally, to answer the research question on the function assigned to apprenticeship, between the purely contractual and systemic dimensions, the perspective of industrial relations law was used. Specifically, sixty-one national collective labor agreements covering all economic sectors were mapped and several items were examined: the location of the apprenticeship discipline, the apprentice's wage choices, the definition of training profiles, the involvement of bilateral bodies, and the anchoring to the system for the classification and organization of workers.

Results: As a result of the analysis of collective bargaining, it emerges unequivocally that apprenticeship regulated by collective bargaining is nothing more than a contract type and not an accomplished system for skills training. This can be inferred because the discipline is included in the chapters devoted to contract types, but also from the absence of regulation of dual apprenticeship and especially from the lack of attention to the training profiles of professionalizing apprenticeship. The amount of training hours is

remarkably small, the learning objectives are often generic and inadequate to identify trades and professions, and there is no solid connection between the training standards for apprenticeship and the system for the classification and organization of workers.

Limitations and/or implications: As a result of the research, it is possible to identify some lines of action and design proposals that can be implemented by collective bargaining, with unchanged legislation.

Originality: The failure of apprenticeship to take off in Italy is a well-known fact but the institution today seems to have entered a real state of oblivion. The original character of the research is to propose a different key than the (albeit necessary) exegesis of the normative datum, suggesting the perspective of industrial relations law as a way to rethink apprenticeship and to open a new course in labor relations.

SOMMARIO

CAPITOLO I.....13

Posizione del problema.....13

1. La ricerca giuslavoristica sull'apprendistato13
2. Una proposta di lettura alternativa25
3. Le ragioni di un declino: la prima rivoluzione industriale e il rigetto delle unions sindacali.....35
4. Il “declassamento” dell'apprendistato nella contrattazione collettiva italiana tra il 1950 e il 1980.....45
5. Ripensare l'apprendistato partendo da uno studio sistematico della contrattazione collettiva.....50

CAPITOLO II.....55

Per una lettura in chiave sistemica dell'apprendistato.....55

1. Non un semplice contratto ma un'istituzione giuridica.55
2. Dal testo unico sull'apprendistato al Testo organico dei contratti di lavoro alla ricerca degli elementi istituzionali e di sistema delle diverse forme di apprendistato62
3. Il contributo dei sistemi di relazioni industriali e il ruolo della contrattazione collettiva di settore69
4. Investigare l'apprendistato attraverso il prisma dei sistemi di contrattazione collettiva: criteri ordinatori75

<u>CAPITOLO III</u>	82
<u>La mappatura della contrattazione collettiva</u>	82
1. Identificazione del campione di indagine e altre note metodologiche.....	82
2. L'apprendistato nei contratti collettivi: collocazione e finalità....	92
3. L'apprendistato duale.....	97
4. La retribuzione degli apprendisti	106
5. Le quote di conferma.....	113
6. La durata del periodo di apprendistato	123
7. Il monte orario di formazione.....	132
8. Il piano formativo individuale	138
9. I profili formativi per l'apprendistato.....	149
10. Il ruolo dei fondi interprofessionali e della bilateralità.....	160
<u>CAPITOLO IV</u>	166
<u>Conclusioni</u>	166
1. I risultati della mappatura dei contratti collettivi.....	166
2. <i>Segue</i> : alcune prospettive per la contrattazione collettiva	172
3. Un nuovo ruolo per le relazioni sindacali e il diritto delle relazioni industriali.....	178
<u>BIBLIOGRAFIA</u>	185

CAPITOLO I

Posizione del problema

SOMMARIO: 1. La ricerca giuslavoristica sull'apprendistato. – 2. Il mancato decollo dell'apprendistato nonostante l'impeto riformatore. 3 – Una proposta di lettura alternativa. – 4. Le ragioni di un declino: la prima rivoluzione industriale e il rigetto delle *unions* sindacali. – 5. Il “declassamento” dell'apprendistato nella contrattazione collettiva italiana tra il 1950 e il 1980. – 6. Per uno studio della contrattazione collettiva in materia di apprendistato.

1. La ricerca giuslavoristica sull'apprendistato

Tanto nel dibattito politico-sindacale quanto in quello scientifico, l'apprendistato è comunemente inteso come un contratto di inserimento – il «prototipo di contratto d'inserimento» ⁽¹⁾ – dei giovani nel mercato del lavoro che si realizza (anche) attraverso un percorso formativo. In questi termini si esprime lo stesso legislatore italiano che nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (il c.d. Jobs Act), art. 41, definisce l'apprendistato come un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione

¹ M. NAPOLI, *Autonomia individuale e autonomia collettiva nelle più recenti riforme*, in *DLRI*, 104, 2004, pp. 581-625, qui p. 587.

dei giovani ⁽²⁾, confermando quanto già disposto dal decreto legislativo 14 settembre 2011 (il c.d. Testo Unico sull'apprendistato)³ e ribadito negli interventi che il legislatore ha rilasciato con cadenza annuale nel 2012, 2013 e 2014 ⁽⁴⁾.

² Per una ricostruzione della normativa vigente si veda P.A. VARESI, *Apprendistato* (voce), in Treccani – Diritto on line, 2017; V. LUCIANI, *La riforma dell'apprendistato: rapporto con il contratto a tutele crescente e "riordino" delle fonti di regolazione*, in DRI, 3, 2016, pp. 739-759.; D. GAROFALO, *L'apprendistato nel decreto legislativo n. 81/2015*, in F. Carinci (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, e-Book series, n. 48, ADAPT – University Press, 2015, pp. 241-287.; M. TIRABOSCHI, *L'apprendistato dopo il Jobs Act*, in F. Carinci (a cura di), *Jobs Act: un primo bilancio. Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015*, Adapt Labour Studies E-Book Series, 2015, pp. 306-330.

³ Tra i molti contributi di analisi del Testo Unico, ben più numerosi in paragone a quelli realizzati per la riforma del 2015, si veda, senza pretesa di completezza, F. CARINCI, *E tu lavorerai come apprendista: l'apprendistato da contratto "speciale" a contratto quasi unico*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, 145, 2012; M. D'ONGHIA, *Il Testo Unico sull'apprendistato*, in RGL, 1, 1, 2012, pp. 211-242; M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Giuffrè Editore, 2011; P. A. VARESI, *Il Testo unico sull'apprendistato: note sui profili formativi*, in DRI, 4, 2011, pp. 1013-1026.

⁴ Si fa riferimento alla legge 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. "riforma Fornero"), al decreto legge 28 giugno 2013, n. 76 e al decreto legge 20 marzo 2014, n. 34. Per una ricostruzione delle innovazioni, invero non particolarmente rilevanti, si rimanda a P.A. VARESI, S. FAGNONI, *Apprendistato: il nuovo quadro normativo dopo il Testo unico ed i più recenti interventi legislativi*, in DRI, 1, 2015, pp. 155-181; D. GAROFALO, *Gli interventi legislativi sul contratto di apprendistato successivi al T.U. del 2011*, in DLRI, 143, 2014, pp. 427-459; M. D'ONGHIA, *L'ennesimo (inutile) intervento del legislatore sul contratto di apprendistato*, in RGL, 4, 1, 2014, pp. 745-761; S. CIUCCIOVINO, *Apprendimento e tutela del lavoro*, Giappichelli, 2013, pp. 103-135.

Anche la giurisprudenza, sia costituzionale ⁽⁵⁾ che di legittimità ⁽⁶⁾, nelle sue pronunce non ha mai mancato di rimarcare l'ambivalenza di uno strumento «complesso», caratterizzato da una «struttura bifasica», e da una «causa mista»: tra la finalità formativa e quella occupazionale.

Non di meno il terzo formante del diritto del lavoro, la contrattazione collettiva – che storicamente, sin dalla prima legge organica in materia di apprendistato, la legge 19 giugno 1955, n. 25, si è vista assegnare un ruolo decisivo nella determinazione della disciplina dell'istituto – definisce l'apprendistato come lo «strumento

⁵ Già nel 1970 i giudici della Corte costituzionale, pur assimilando l'apprendistato al rapporto di lavoro subordinato, segnalavano come l'«insegnamento» fosse un *elemento* della «causa del contratto». Si veda Corte cost. 4 febbraio 1970, n. 14, in *Mass. Giur. Lav.*, 1970, pp. 141 ss., con nota di L. RIVA SANSEVERINO, *Sull'ordinamento applicabile al rapporto di apprendistato*.

⁶ È pacifico l'orientamento giurisprudenziale che definisce l'apprendistato «un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a struttura bifasica, caratterizzato da una prima fase, a causa mista, in cui al normale scambio tra lavoro e retribuzione, proprio del lavoro subordinato, si aggiunge – con funzione specializzante – lo scambio tra attività lavorativa e formativa professionale; ed una seconda fase, soltanto eventuale – perché condizionata al mancato recesso *ex art. 2118 c.c.* – che rientra nell'ordinario assetto del rapporto di lavoro subordinato». Tra le tante pronunce si veda da ultimo Cass. Civ., Sez. lav., 3 febbraio 2020, in *LG*, 2021, pp. 174-182, con nota di F. MARINELLI, *Ancora una pronuncia della Cassazione sulla natura del contratto di apprendistato*; la più risalente Cass. Civ., Sez. lav. 15 marzo 2016, n. 5051, in *LG*, 2016, pp. 911-914, con nota di D. GAROFALO, *La Cassazione ribadisce (per l'ultima volta?) la natura a tempo indeterminato del contratto di apprendistato*; sino a giungere al secolo scorso Cass. Civ., 3 maggio 1984, 2694, in *Rep. Foro it.*, 1984, voce *Previdenza sociale*, n. 479.

prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile»⁽⁷⁾.

Non appena *un* contratto, ma *il* contratto prediletto per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, almeno nelle intenzioni. Alla Legge Fornero in particolare si deve la definizione dell'apprendistato come «modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro» (art. 1, lett. b)), a segnalare una preferenza via via sempre più esplicita del legislatore che, forse con «un'eccessiva dose di ottimismo»⁽⁸⁾, auspicava una diffusione massiccia

⁷ Così l'art. 46, Capo I della Sezione quarta del Contratto collettivo nazionale del lavoro per i dipendenti da aziende del terziario: distribuzione e servizi, sottoscritto il 30 marzo 2015 tra Confcommercio Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil. Sulla stessa linea anche l'Accordo del 4 aprile 2019 allegato al Contratto collettivo nazionale del lavoro per i dipendenti da imprese edili ed affini, rinnovato il 18 luglio 2018 da Ance e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil. In parte diverso il Contratto collettivo nazionale del lavoro per le lavoratrici e i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica e all'installazione di impianti rinnovato il 5 febbraio 2021 da Federmeccanica, Assital e Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil, che distingue la funzione dello strumento a seconda della tipologia: «l'integrazione tra sistema scolastico e lavoro», l'apprendistato di primo livello; «canale privilegiato di accesso al lavoro», l'apprendistato professionalizzante; «la formazione di figure professionali di alto profilo in grado di favorire, a valle di un percorso di formazione e lavoro, lo sviluppo di idee e progetti innovativi nelle imprese», l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

⁸ P.A. VARESI, S. FAGNONI, *op. cit.*, qui p. 157.

dell'istituto, tendendo anche ad espanderne l'ambito di applicazione⁹⁾.

Come è noto, al tempo (come oggi) i tassi di disoccupazione giovanile erano tra i più alti d'Europa e la stessa Unione Europea aveva più volte sollecitato il governo italiano a implementare un adeguato sistema di apprendistato¹⁰⁾. In verità, dagli anni Novanta, il tema era già tornato al centro dell'agone politico e sindacale, anche su suggerimento dell'esperienze comparate¹¹⁾. Già il protocollo Giugni del 23 luglio 1993 conteneva un riferimento al rilancio dell'istituto e il Patto per il lavoro del 1996 fissava le coordinate per quella che sarebbe stata la riforma contenuta nella legge 24 giugno 1997, n. 196 (il c.d. Pacchetto Treu)¹²⁾. L'apprendistato, insieme ai

⁹⁾ Alla pubblica amministrazione, al praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, ai lavoratori in mobilità, alle agenzie di somministrazione. Di «tendenza espansiva» parla proprio P. A. VARESI, S. FAGNONI, *op. cit.*, pp. 159-163; addirittura di «egemonia» parla F. CARINCI, *op. cit.*, qui p. 35.

¹⁰⁾ Risale al 2 luglio 2013 il lancio della *European Alliance for Apprenticeship* da parte del Consiglio dell'Unione Europea, di concerto con le parti sociali, la Commissione europea e un gran numero di aziende, camere di commercio, istituti formativi e rappresentanze giovanili. Delle diverse esperienze europee di apprendistato ne dà ampia nota M. DELFINO, *Giovani e formazione nelle normative europee: l'apprendistato*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".INT, 90, 2012.

¹¹⁾ Cfr. M. BIAGI, M. TIRABOSCHI, *La rilevanza della formazione in apprendistato in Europa: problemi e prospettive*, in *DRI*, 1, 1999, pp. 85-107.

¹²⁾ In particolare l'apprendistato veniva ridisegnato dall'articolo 16 della legge n. 196. Cfr. D. GAROFALO, *La disciplina (speciale) dell'apprendistato. Il difficile raccordo con la normativa generale*, in *RGL*, 1, 2001, pp. 241 ss.; B. VENEZIANI, *La formazione dei lavoratori dalla concertazione triangolare al pacchetto Treu*, in *LG*, 1998, pp. 5-14.

temi della formazione e della riorganizzazione del mercato del lavoro, fungeva da vera e propria «posta di scambio» per l'accettazione della nuova politica dei redditi e della rinuncia alla scala mobile ⁽¹³⁾.

Eppure tutte le riforme, tra le quali ovviamente non può dimenticarsi il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (la c.d. Legge Biagi), che ebbe il merito di introdurre l'apprendistato scolastico-universitario nell'ordinamento italiano ⁽¹⁴⁾, oltre che superare l'impianto normativo ancora risalente al 1955, non sembrano essere riuscite negli obiettivi prefissati. L'apprendistato rimane poco diffuso nei percorsi formativi e occupazionali dei giovani italiani, che transitano verso il mercato del lavoro prevalentemente attraverso strumenti più agili, decisamente meno caratterizzati dall'eccessiva «burocratizzazione» ⁽¹⁵⁾, come i tirocini, i contratti di collaborazione o a tempo determinato ⁽¹⁶⁾ – a tacer della

¹³ In questi termini S. B. CARUSO, *Occupabilità, formazione e "capability" nei modelli giuridici di regolazione dei mercati del lavoro*, in "Formazione e mercato del lavoro in Italia e in Europa" – Atti del XV Congresso nazionale di diritto del lavoro S. Margherita di Pula Cagliari 1-3 giugno 2006, Giuffrè Editore, 2007, qui p. 159.

¹⁴ Cfr. G. BALANDI, *Formazione e contratto di lavoro*, in *DLRI*, 113, 2007, pp. 135-185; L. ZOPPOLI, *La riforma dei contratti con finalità formativa*, in R. De Luca Tamajo, M. Rusciano, L. Zoppoli (a cura di), *Mercato del lavoro: riforma e vincoli di sistema*, Napoli, 2004, pp. 541-552.

¹⁵ G. ZILIO GRANDI, M. SFERRAZZA, *Legge n. 78/2014 e politiche del lavoro*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, 221, 2014, pp. 12-14, qui p. 12.

¹⁶ Cfr. ISTAT, ANPAL, INAIL, INPS, *Il mercato del lavoro 2018. Verso una lettura integrata*, 2019 che rileva che l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro avviene nel 50% dei casi attraverso contratti a tempo determinato e solo nel 14% con un contratto di apprendistato (seguono contratto di lavoro intermittente 11,9% e

concorrenza dei contratti di formazione e lavoro che vi è stata fino al 2001, quando sono stati condannati dalla Corte di Giustizia europea ⁽¹⁷⁾ per contrasto alla normativa comunitaria in materia di aiuti di Stato ⁽¹⁸⁾.

Anche quando le aziende scelgono l'apprendistato, il percorso formativo spesso è di qualità scarsa, come può in parte evincersi anche dalla durata limitata dei percorsi e dal basso tasso di conferma in servizio ⁽¹⁹⁾, oltre che dalle (poche) ricerche realizzate sul punto ⁽²⁰⁾.

contratto di lavoro in somministrazione 9%). Il tutto a tacer dell'utilizzo dei tirocini extracurricolari che non può considerarsi un contratto di lavoro e che quindi, almeno dal punto di vista statistico, non concorre con i dati appena citati. Secondo ANPAL, *Secondo rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurricolari*, 2021, il 35,5% dei giovani fa il suo primo accesso nel mercato del lavoro attraverso un di tirocinio extracurricolare.

¹⁷ Sentenza del 7 marzo 2002, C-310/99.

¹⁸ Cfr. R. DIAMANTI, *Aiuti di Stato, misure generali di politica economica e sociale ed incentivi assunzionali*, WP CSDLLE "Massimo D'Antona".IT, 369, 2018, pp. 21-24.

¹⁹ Seppur non esistano rilevazioni che mettano in correlazione il dato dei contratti di apprendistato attivati in un singolo anno con quello delle conferme in servizio con riguardo alla medesima coorte di riferimento, possono essere utili alcuni dati dell'Osservatorio sul Precariato dell'INPS relativamente all'anno 2019: da gennaio a dicembre 2019 sono stati attivati 345.363 contratti di apprendistato; al termine del periodo di apprendistato (anche e soprattutto avviato negli anni precedenti) sono stati confermati in servizio 83.131 apprendisti; sono cessati 197.636 contratti di apprendistato.

²⁰ Cfr. S. D'AGOSTINO, S. VACCARO, *Apprendistato e qualità: un binomio possibile?*, in *Scuola democratica*, 2, 2019, pp. 431-443.

Nell'eterno bilanciamento del legislatore tra la finalità formativa e quella occupazionale ha decisamente prevalso la seconda⁽²¹⁾, con l'apprendistato non di rado ridotto a mero strumento di «recupero dello scarto scolastico» e, soprattutto, di «schermo per un rapporto di lavoro subordinato vero e proprio»⁽²²⁾. Non è un mistero d'altronde che i contratti a finalità formativa siano sovente utilizzati per abbassare il costo del lavoro, a livelli di produttività non necessariamente inferiori, grazie ai ridotti salari di ingresso e al riconoscimento di generosi incentivi economici. Il contratto di apprendistato, così come il contratto di formazione e lavoro, sono stati, quantomeno nella pratica se non nelle intenzioni del legislatore, delle «navicelle pilota destinate a portare carichi di flessibilità»⁽²³⁾ alle aziende che da tempo ne invocavano l'urgenza al legislatore e al sistema di relazioni industriali⁽²⁴⁾.

²¹ È venuta meno «da tanto condannata specialità, con una sostanziale eliminazione della deviazione funzionale riflessa nella ricostruzione della causa come “mista”» F. CARINCI, *Complimenti, Dottor Frankenstein: il disegno di legge governativo in materia di riforma del mercato del lavoro*, in *LG*, 6, 2012, pp. 529-549, qui p. 537.

²² F. CARINCI, *E tu lavorerai come apprendista*, p. 12.

²³ L. ZOPPOLI, *I contratti di formazione e lavoro da strumento pseudo-formativo a tecnica “debole” di governo della precarietà*, in *Studi in onore di Pietro Rescigno*, Giuffrè, qui p. 823.

²⁴ Perentorio in tal senso M. TIRABOSCHI, *Ragioni e impianto di una riforma*, p. 7: «Solo l'utilizzo distorto dei contratti a contenuto formativo e, segnatamente, dell'apprendistato ha, in effetti, consentito agli attori del nostro sistema di relazioni industriali di rinviare, in più di una circostanza, l'avvio di una riforma complessiva e organica del diritto del lavoro scaricando così sulla forza lavoro

L'incessante attività riformatrice ha concorso a relegare alla marginalità l'istituto. A prescindere dal merito dei diversi provvedimenti, gli studiosi hanno più volte sottolineato la «dannosità di interventi estemporanei» che impediscono la formazione di un quadro normativo chiaro a favore di aziende che mal tollerano la «schizofrenia legislativa»⁽²⁵⁾, anche quando dettata dalle più genuine istanze. Dal 1997 al 2015, al netto delle quattro grandi riforme – Legge Biagi, Testo Unico, Legge Fornero e *Jobs Act* – si contano ben otto modifiche alla normativa nazionale⁽²⁶⁾ a cui hanno poi fatto seguito svariati interventi normativi a livello nazionale e processi, via via più confusi e incerti, di trasposizione nei contratti collettivi nazionali di lavoro. E a rendere ancora più complesso quel «rebus normativo»⁽²⁷⁾ che è l'apprendistato, sono anche il mutevole scenario degli incentivi economici che di in anno in anno vengono previsti in legge di stabilità o altri provvedimenti⁽²⁸⁾, le Linee guida

giovanile, notoriamente priva di una solida rappresentanza politica e sindacale, buona parte delle esigenze di flessibilità richieste dal mondo delle imprese».

²⁵ In questi termini M. D'ONGHIA, *L'ennesimo (inutile) intervento del legislatore sul contratto di apprendistato*, p. 757.

²⁶ In ordine cronologico: l. 196/1997; d.lgs. 276/2003; d.l. 35/2005; l. 247/2007; l. 133/2008; d.lgs. 167/2011; l. 92/2012; d.l. 76/2013; d.l. 104/2013; d.l. 34/2014; d. lgs. 81/2015.

²⁷ M. TIRABOSCHI, *Ragioni e impianto di una riforma*, p. 6.

²⁸ Cfr. P. RAUSEI, *Apprendistato. Assumere, gestire e formare*, IPSOA – Wolter Kluwer, 2018, pp. 95-98.

in Conferenza Permanente ⁽²⁹⁾ e, da ultimo, ma non per importanza, i decreti ministeriali ⁽³⁰⁾ e la copiosa prassi amministrativa ⁽³¹⁾.

Innanzi a un tale matassa, dove il nebuloso dato normativo si affiancava a contingenze economiche tutt'altro che positive e con forti resistenze culturali ⁽³²⁾, assenti nei paesi il cui l'apprendistato ha

²⁹ Si fa ad esempio riferimento alle Linee guida per l'apprendistato professionalizzante, ai sensi dell'articolo 2 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 76, convertito con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, Repertorio atti n. 32/CSR del 20 febbraio 2014 in materia di offerta formativa pubblica, piano formativo individuale, registrazione della formazione e aziende multilocalizzate.

³⁰ Il riferimento fondamentale in questo caso è il Decreto 12 ottobre 2015 «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» del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'Università e della ricerca e il Ministro dell'Economia e delle finanze.

³¹ Cfr. P. RAUSEI, *op. cit.*; G. MONTEMARANO, *Apprendistato e prassi amministrativa: un quadro di sintesi*, ADAPT Professional Series n. 4, 2021.

³² Lato impresa, M. NAPOLI, *op. cit.*, p. 588, non a torto definiva l'appena introdotto apprendistato per l'acquisizione di un diploma o percorsi di alta formazione «una vera scommessa, poiché è estraneo alla tradizione italiana». Lato scuole, nonostante la pedagogia (del lavoro e non) abbia da tempo teorizzato il valore del metodo didattico dell'alternanza formativa, *rectius* «integrazione formativa» E. MASSAGLI, *Alternanza formativa e apprendistato in Italia e in Europa*, Studium, 2016, pp. 15-41, qui p. 41, permane la diffidenza nell'intendere l'azienda come ente formatore, perché incapace di porre al centro del processo il pieno sviluppo della persona, cfr. G. BERTAGNA, *Apprendistato e formazione in impresa*, in *DRI*, 4, 2011, pp. 1027-1051, spec. p. 1029 e p. 1033.

risultati migliori ⁽³³⁾, la responsabilità del giurista nei confronti dell'apprendistato non è delle più semplici. Detto che il *fatto* della prevalenza della finalità occupazionale rispetto a quella originaria formativa «non è cosa che deve preoccupare il giurista perché si colloca – per l'appunto – sul piano del fatto e non su quello del dover essere» ⁽³⁴⁾, il tentativo della dottrina giuridica è stato sinora quello di razionalizzare il groviglio normativo, innanzitutto da un punto di vista della ricostruzione della fattispecie legislativa, con analitici e puntuali commentari alle riforme ⁽³⁵⁾ e prolungate riflessioni su alcuni elementi contrattuali. Eterno, o della durata di almeno un secolo, il dibattito sulla causa del contratto di apprendistato, che ha interrogato i civilisti e giuslavoristi più autorevoli ⁽³⁶⁾; stimolanti e suscettibili di ulteriori sviluppi, i ragionamenti intorno al regime in tema di licenziamento, secondo taluni «bastardo» quando ammette il recesso

³³ M. WEISS, *Formazione professionale in Germania: il sistema duale*, in *DRI*, 1, 2014, pp. 284-299, qui p. 299, sulla possibilità di “esportare” il modello tedesco al di là dei confini teutonici, esprime «profondi dubbi in merito, in quanto questo sistema è profondamente radicato nella mentalità e nella cultura tedesca e necessita di un’infrastruttura articolata per un funzionamento adeguato».

³⁴ M. G. GAROFALO, *I contratti a causa mista nel d.lgs. n. 276/2003*, in *RGL*, 1, 2004, p. 418, già citato in D’ONGHIA, *L’ennesimo (inutile) intervento del legislatore sul contratto di apprendistato*, 2014, p. 761.

³⁵ Per una rassegna della lettura si rimanda alle note nn. 2, 3 e 15.

³⁶ Sul tema si dirà meglio *infra*, par. 2. Qui basti richiamare le complete rassegne realizzate da M. RUDAN, *Il contratto di tirocinio*, 1961, pp. 39-92 e P.A. VARESI, *I contratti con finalità formativa*, Franco Angeli, 2001, pp. 125-189.

ad nutum del datore di lavoro al termine del periodo formativo ⁽³⁷⁾; ricca la produzione sull'argomento della ripartizione delle competenze in materia di apprendistato tra Stato e Regioni, complici almeno due sentenze della Corte Costituzionale negli anni Duemila ⁽³⁸⁾.

Alcune delle questioni rimangono aperte, altre sono in parte state risolte. Su tutto il nodo della ripartizione delle competenze tra Stato e Regioni che, forse più di ogni altra, ha rallentato la diffusione dell'apprendistato in Italia, è stato pressoché superato nella fase di redazione del Testo Unico del 2011 che, com'è noto, è figlio di una

³⁷ In questi termini F. CARINCI, *E tu lavorerai come apprendista*, 2011, qui p. 84. Sul tema si veda anche E. PASQUALETTO, *Il licenziamento libero dell'apprendista al termine del periodo formativo: un dogma da superare?*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, 384, 2019; A. PICCININI, G. CENTAMORE, *Apprendistato: l'illegittimità del recesso ad nutum per contrasto con l'art. 30 della Carta di Nizza*, in RGL, 2011, 3, 1, pp. 683-704.

³⁸ Cfr. S. B. CARUSO, *op. cit.*, pp. 201-215; D. COMANDÈ, *Il diritto del lavoro al "plurale". Regioni e modelli regolativi differenziati nell'apprendistato professionalizzante*, in DRI, 2008, pp. 997 ss.; M. ROCCELLA, *La disciplina dell'apprendistato professionalizzante nella legislazione regionale*, in *Lavoro e Diritto*, 1, pp. 175-204; L. ZOPPOLI, *Stato, Regioni e parti sociali nella regolazione dell'apprendistato: recenti sviluppi (o viluppi?)*, in *Dir. Lav. Mer.*, 1, 2006, pp. 193-202; A. PESSI, *Formazione e politiche attive nell'impiego nella giurisprudenza costituzionale*, in ADL, 1, 2005, pp. 321-339; G. CANAVESI, *La giurisprudenza costituzionale sulla potestà legislativa in materia di lavoro, con particolare riferimento alla formazione professionale e alla previdenza sociale*, in DML, 2, 1, 2005, pp. 479-516; G. ORLANDINI, *Contratti formativi e competenze normative delle Regioni*, in R. De Luca Tamajo, M. Rusciano, L. Zoppoli (a cura di), *Mercato del lavoro: riforma e vincoli di sistema*, Napoli, 2004, pp. 515-532.

storica intesa tra Stato, regioni e parti sociali ⁽³⁹⁾. Eppure l'istituto stenta a decollare e anzi, dopo una fase in cui si è registrata una inedita «continuità di attenzione» ⁽⁴⁰⁾, quella delle tre riforme nell'arco di dodici anni, sembra essere entrato in un periodo di vera e propria dimenticanza, al punto tale che viene da chiedersi se non sia il caso di lasciarlo sotto la polvere o di riportarlo alla luce. E in questa prospettiva non può non rilevarsi l'impotenza della dottrina giuridica che non sembra riuscire a trovare chiavi di lettura che vadano oltre la – pur necessaria – esegesi del dato normativo: non è un caso che, salvo sparute eccezioni, non si hanno notizie di riflessioni sull'istituto successive a quelle contestuali alla riforma del 2015.

2. Una proposta di lettura alternativa

Innanzi allo stallo nel quale si è giunti in materia di apprendistato e alla ricerca di un grimaldello che possa aprire a un nuovo corso nella realtà dei rapporti di produzione e di lavoro pare allora opportuno, soprattutto con riferimento a un istituto così antico, tornare a «far parlare il passato, per capire qualcosa del

³⁹ Il riferimento è all'intesa sottoscritta il 27 ottobre 2010 e alla successiva e parallela intesa sullo schema di decreto legislativo recante testo unico dell'apprendistato sottoscritta presso la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano (Repertorio Atti n. 122 del 7 luglio 2011).

⁴⁰ P. A. VARESI, *Il monitoraggio dell'apprendistato: risultati e problemi aperti*, in *DRI*, 4, 2009, pp. 949-956, qui p. 951.

presente»⁽⁴¹⁾. Come segnalato anche dalla letteratura internazionale, proprio con riguardo all'apprendistato non può mancare la consapevolezza che i medesimi strumenti giuridici possano assumere, pur in forme simili, una sostanza diversa nel corso della storia⁽⁴²⁾. Un approccio storico, in questo senso, può risultare decisivo per porre le basi a una diversa comprensione dell'istituto e per aprire una innovativa fase di riflessione e studio. Questa ricerca ambisce a individuare un nuovo modo di intendere l'apprendistato, nella convinzione che una differente prospettiva di indagine possa (anche) rappresentare un differente modo di progettare e regolamentare lo strumento.

Percorrendo a ritroso la linea del tempo, anche oltre le vicende del Novecento repubblicano, si incontrano i giuristi più autorevoli che a cavallo tra il diciannovesimo e il ventesimo secolo si interrogavano sull'apprendistato e sulla sua qualificazione giuridica.

Di particolare rilievo, a inizio Novecento, è la posizione di Francesco Carnelutti che ha offerto un autorevole contributo all'inquadramento giuridico della natura del contratto di

⁴¹ F. CARINCI, *E tu lavorerai come apprendista*, cit., qui p. 4.

⁴² Cfr. S. DEAKIN, *The contract of employment: a study in legal evolution*, ESRC Centre for Business Research University of Cambridge Working Paper No. 203, 2001 che nel suo studio del contratto di lavoro procede proprio dal contratto di apprendistato segnalando che «the customs, beliefs or needs of primitive time establish a rule of formula. In the course of centuries, the custom, belief or necessity disappears, but the rule remains (...) and enters upon a new career. The old form receives a new content, and in time event the form modifies itself to fit the meaning which it has received» (p. 6).

apprendistato o meglio, come veniva allora definito, di tirocinio ⁽⁴³⁾. L'oggetto dell'apprendistato, secondo Carnelutti, era «l'educazione in un'arte o in una professione» ⁽⁴⁴⁾, non certo la prestazione di un servizio a favore di un padrone, ma un rapporto tra scolaro e maestro. Una *locatio operis* nella quale, come scriverà qualche anno dopo Ludovico Barassi, l'opera «fondamentale e fisionomica» era l'insegnamento ⁽⁴⁵⁾. Pertanto non deve stupire che fosse lo scolaro a pagare il maestro con il denaro o con i risultati utili delle sue prestazioni o, tutt'al più, che il contratto fosse gratuito. Secondo Carnelutti era anzi essenziale, perché il tirocinio fosse «puro» ⁽⁴⁶⁾, che non vi fosse il pagamento di alcun salario, che avrebbe finito per trasformare l'apprendista in un locatore d'opera.

È in questa prospettiva che Carnelutti e Barassi denunciano l'avvio di un pericoloso processo di “corruzione” dell'istituto, con la diffusione di una «forma spuria di tirocinio» ⁽⁴⁷⁾, in cui l'apprendista era sempre più assimilato a un garzone (malamente) retribuito, all'interno di un rapporto in cui l'insegnamento non era più il

⁴³ L'occasione era la legge sugli infortuni, il Testo unico 31 gennaio 1904 n. 51 che all'articolo 9 riconosceva un diritto all'indennità da infortuni anche agli «apprendisti». Cfr. F. CARNELUTTI, *Gli apprendisti nella legge sugli infortuni*, in F. CARNELUTTI, *Infortuni sul lavoro*, Vol. I, Athenauem, Roma, 1913 (ma 1906), pp. 91-126.

⁴⁴ F. CARNELUTTI, *op. cit.*, qui p. 95.

⁴⁵ L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, in particolare *Il contratto di tirocinio*, 1915, pp. 796-803, qui p. 796.

⁴⁶ F. CARNELUTTI, *op. cit.*, qui p. 107.

⁴⁷ *Idem*, qui p. 98.

contenuto essenziale del contratto, ma ne diventava un «accessorio»⁽⁴⁸⁾. Le cause della corruzione dell'apprendistato furono varie e già ampiamente analizzate dalla letteratura storica, economica e financo filosofica del tempo. Su tutte, l'industrializzazione aveva radicalmente trasformato il lavoro, nel suo significato⁽⁴⁹⁾ e nei suoi processi, dalla produzione artigianale a quella in serie⁽⁵⁰⁾, e anche nei luoghi, dalla campagna alla città, dalla bottega alla fabbrica⁽⁵¹⁾. La diffusione delle macchine e la razionalizzazione dei processi produttivi spodestavano l'uomo da molte funzioni e riducevano la necessità di una formazione particolarmente elaborata per apprendere il mestiere: il lavoro diventava una ripetizione ritmata di

⁴⁸ *Idem*, qui p. 97.

⁴⁹ Cfr. P. DEANE, *The First Industrial Revolution*, Cambridge University Press, 1971; J. KAPAS, *Industrial revolutions and the evolution of the firm's organization: an historical perspective*, in *Journal of Innovation Economics & Management*, January 2008, 2, pp. 15-33.

⁵⁰ Cfr. T. DESSINGER, *Apprenticeship systems in England and Germany: decline and survival; Towards a history of vocational education and training (VET) in Europe in a comparative perspective: Proceedings of the first international conference*, October 2002, Florence, pp. 28-45; S. POLLARD, *Factory Discipline in the Industrial Revolution*, in *The Economic History Review*, 2, 1963, pp. 254-271.

⁵¹ Cfr. K. DESMET, A. GREIF, S. L. PARENTE, *Spatial competition, innovation and institutions: the Industrial Revolution and the Great Divergence*, in *Journal of Economic Growth*, 1, 2020, pp. 1-35; R. C. ALLEN, *Why the industrial revolution was British: commerce, induced invention, and the scientific revolution*, in *The Economic History Review*, Vol. 64, 2, 2011, pp. 357-384; E. HOBBAW, *Industry and Empire: the Birth of the Industrial Revolution*, New York: The New Press, 1999 (ma 1968).

movimenti semplici e procedure predeterminate e l'operaio era «una parte intercambiabile che produce parti intercambiabili»⁽⁵²⁾.

Questi cambiamenti, combinati con la pressione della concorrenza capitalistica che cerca di «produrre più che può e col minor costo possibile, sfruttando subito il lavoro dei giovani»⁽⁵³⁾, a tacer del crescente desiderio o bisogno dei fanciulli e delle loro famiglie di guadagnare sin da subito⁽⁵⁴⁾, provocarono un graduale e inesorabile declino dell'apprendistato: dove prima c'era un maestro, ora c'è un padrone, dove prima c'era un discepolo, ora c'è un operaio.

Era ormai lontana la società medievale e con essa il sistema della rappresentanza dell'arte e dei mestieri delle corporazioni e delle gilde che «poggiava con le sue glorie e le sue deficienze» sull'istituto dell'apprendistato che in quel tempo trovò «la sua più completa espressione»⁽⁵⁵⁾.

Proprio con riferimento all'economia medievale, un recente studio⁽⁵⁶⁾ – che sviluppa un ricco, per quanto poco conosciuto, dibattito scientifico internazionale di storia economica⁽⁵⁷⁾ – ha

⁵² M. KRANZBERG, J. GIES, *Breve storia del Lavoro. L'organizzazione del lavoro umano nel suo processo evolutivo*, Mondadori, 1991 (ma 1975), qui p. 148.

⁵³ L. BARASSI, *op. cit.*, qui p. 798

⁵⁴ F. CARNELUTTI, *op. cit.*, p. 97-98

⁵⁵ M. RUDAN, *op. cit.*, qui pp. 41-42

⁵⁶ M. COLOMBO, *Apprendistato e IV rivoluzione industriale*, Professionalità studi, 2, 2020, pp. 5-35.

⁵⁷ Cfr. M. PRAK, P. WALLIS (a cura di), *Apprenticeship in Early Modern Europe*, Cambridge University Press, 2020; D. DE LA CROIX, M. DOEPKE, J. MOKYR, *Clans, Guilds and Markets: Apprenticeship Institutions and Growth in the Pre-Industrial*

riflettuto sulla originaria funzione dell'apprendistato: non un semplice contratto di lavoro, e neppure un percorso professionale per l'occupazione giovanile, quanto un sofisticato sistema sociale funzionale alle esigenze di innovazione nei processi economici e alla costruzione delle professionalità ad essi necessarie.

L'accesso al mestiere e la formazione dei più giovani avvenivano attraverso l'apprendistato, che altro non era se non il modo con cui le Gilde controllavano la quantità e la qualità della nuova "forza lavoro" ⁽⁵⁸⁾ e anche così regolavano la concorrenza tra

Economy, IZA Working Paper, 2016; K. DAVIDS, B. DE MUNCK (a cura di), *Innovation and creativity*, in *Late Medieval and Early Modern European Cities*, Ashgate, 2014; S. R. EPSTEIN, M. PRAK (a cura di), *Guilds, Innovation and the European Economy, 1400-1800*, Cambridge University Press, 2009; J. LUCASSEN, T. DE MOOR, J. L. VAN ZANDEN, *The Return of the Guilds: Towards a Global History of the Guilds in Pre-industrial Times*, in *International Review of Social History*, Vol. 53, Supplement 16, 2008, pp. 5-18; H. SOLY, *The Political Economy of European Craft Guilds: Power Relations and Economic Strategies of Merchant and Master Artisans in the Medieval and Early Modern Textile Industries*, in *International Review of Social History*, Vol. 53, Supplement 16, 2008, pp. 45-73; L. MOCARELLI, *Guilds Reappraised: Italy in the Early Modern Period*, in *International Review of Social History*, Vol. 53, Supplement 16, 2008, pp. 159-178; S. OGILVIE, *Guilds, Efficiency and Social Capital: evidence from German Proto Industry*, in *The Economic History Review*, 2, 2004, pp. 286-333; T. DESSINGER, *Apprenticeship Cultures – a comparative view*, in D. HEMSWORTH, S. ROODHOUSE, *Apprenticeship: an Historical ReInvention for a Post Industrial World*, 2004, pp. 43-58; S. R. EPSTEIN, *Craft Guilds, Apprenticeship and Technological Change in Preindustrial Europe*, in *The Journal of Economic History*, Vol. 58, 3, 1998, pp. 684-713.

⁵⁸ Cfr. F. FRANCESCHI (a cura di), *Storia del lavoro in Italia. Il Medioevo. Dalla dipendenza personale al lavoro contrattato*, Castelveccchi, Roma, 2017.

gli attori economici ⁽⁵⁹⁾. Per esercitare la professione era infatti necessario completare un percorso formativo dalla durata variabile, che mediamente si attestava tra i quattro e i sette anni. Durante questo tempo l'apprendista era affidato a un maestro, che aveva la responsabilità di insegnare il mestiere, non attraverso una formazione teorica e formale ma con la condivisione empirica e informale di gesti e parole ⁽⁶⁰⁾. In cambio riceveva un emolumento da parte della famiglia e poteva impiegare il ragazzo in alcune mansioni e appropriarsi delle sue produzioni. Non di rado l'apprendista viveva nell'abitazione del mastro, in una comunione utile alla trasmissione

⁵⁹ Cfr. E. CERRITO, *Corporazioni e crescita economica (secc. XIXVIII). Tra divisione del lavoro e costruzione del mercato*, in *Studi storici*, 2, 2015, pp. 225-250; H. SOLY, *op. cit.*; C. M. BELFANTI, *Guilds, Patents and the circulation of technical knowledge: northern Italy during the early modern age*, in *Technology and Culture*, 3, 2004, 569-589.

⁶⁰ Il ruolo delle “parole” è ben enfatizzato da F. FRANCESCHI, *I giovani, l'apprendistato, il lavoro* in I. LORI SANFILIPPO, A. RIGON (a cura di) *I giovani nel Medioevo. Ideali e pratiche di vita*, Atti del Convegno di studio (Ascoli Piceno, 29 novembre – 1 dicembre 2012), Istituto storico italiano per il Medio Evo, 2014, p. 125, che precisa come «erano parte integrante del tirocinio il racconto di fatti e curiosità del mestiere, di lavori particolarmente riusciti, di difficoltà superate con trovate ingegnose. È ragionevole pensare che il maestro cercasse di trasmettere al suo allievo anche un gergo speciale ed esclusivo, probabilmente assai dettagliato, di cui oggi si è persa ogni traccia».

non solo delle competenze tecniche ma di valori morali ⁽⁶¹⁾ e di una coscienza di appartenenza alla gilda ⁽⁶²⁾.

Al termine del periodo di apprendistato, il discepolo era frequentemente chiamato a una prova finale che nelle botteghe artigiane consisteva nella realizzazione del “capolavoro” cioè di un manufatto che desse prova delle abilità acquisite dall'apprendista. Superata tale prova, e fatta salva la possibilità che lo statuto della corporazione non prevedesse un periodo di lavoro intermedio presso altri maestri ⁽⁶³⁾, l'apprendista diventava egli stesso “maestro” e autorizzato ad aprire la propria bottega o avviare in autonomia il proprio commercio.

⁶¹ A proposito del «ruolo morale» delle corporazioni si veda E. DURKHEIM, *De la division du travail social*, Prefazione alla seconda edizione (1902), Paris, 1986, che nel segnalare l'esigenza di una nuova «istituzione pubblica» nella società contemporanea, auspicava l'emersione di una forma simile a quella «ideale» delle corporazioni, che di queste replicasse la capacità di «impedire alla legge del più forte di applicarsi così brutalmente alle relazioni industriali e commerciali».

⁶² Sulla funzione non esclusivamente economica delle gilde si veda O. G. OEXLE, *I gruppi sociali e le origini della sociologia contemporanea*, 2009 che sottolineava come la corporazione medievale non fosse «propriamente organizzata intorno a semplici interessi o alla pura materialità». A tal proposito Oexle recupera G. SIMMEL, *Philosophie de l'argent*, Paris, 1900, che definiva la gilda come «una comunità di vita all'interno di obiettivi di carattere professionale, sociale, religioso, politico e tanti altri ancora».

⁶³ Si vedano C. M. BELFANTI, *op. cit.*; L.H. PEREZ, C. VERNA, *Dissemination of Technical Knowledge in the Middle Ages and the Early Modern Era*, in *Technology and Culture*, Vol. 47, 3/2006, pp. 536-565; K. DAVIDS, *Guilds, guildsmen and technological innovation in early modern Europe: the case of the Dutch Republic*, Conference Paper, 2000.

Concludendo, quella che emerge dagli studi richiamati dedicati al periodo preindustriale, è una visione dell'apprendistato come istituto sistemico attraverso il quale i corpi intermedi del tempo, ben prima del sorgere dello Stato, governavano l'economia ⁽⁶⁴⁾, fissando le regole all'interno di un dato "settore" e ponendo degli standard professionali e formativi. Per raggiungere le proprie finalità economiche e sociali, le gilde medievali hanno cioè costruito e implementato un sistema per la creazione, condivisione e circolazione delle competenze ⁽⁶⁵⁾.

La corruzione dell'apprendistato di cui scriveranno Carnelutti e Barassi ha sicuramente come *sintomo* più evidente la marginalizzazione della componente formativa nell'ambito del sinallagma contrattuale individuale tra il maestro/datore di lavoro e apprendista/garzone. Ma la *causa* è da ricercarsi, oltre che nelle trasformazioni del lavoro, anche nel graduale venir meno dello sforzo strategico e sistemico realizzato dalle corporazioni medievali

⁶⁴ Adam Smith in *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of the Nations*, Oxford University Press, 1975 (ma 1776), pp. 139 ss. critica largamente il Sistema delle corporazioni e dell'apprendistato che rappresentava un ostacolo alla diffusione del paradigma liberista della libera concorrenza: l'apprendistato era *inutile* e *dannoso*: le competenze necessarie per il lavoro industriale non richiedevano tempi di formazione così lunghi come quelli previsti dagli statuti corporativi e l'apprendistato altro non era che un meccanismo funzionale alla difesa dei privilegi economici e sociali di una minoranza.

⁶⁵ Cfr. M. COLOMBO, *op. cit.*, spec. pp. 19-20.

che, con l'avvento dell'industrializzazione, vivranno un profondo declino ⁽⁶⁶⁾.

Al punto che, riprendendo in mano la linea del tempo, ci si può domandare cosa se ne faranno dell'apprendistato quelle forme di rappresentanza che, con i necessari distinguo e mutamenti ⁽⁶⁷⁾, succederanno alle corporazioni. È allora in questa direzione che il giurista, ben mantenendo i suoi panni, può forse aprire una nuova prospettiva d'indagine, analizzando non solo come il legislatore

⁶⁶ Pur senza esaurire qui l'ampio dibattito riguardo le ragioni alla base della lenta decadenza, per completezza è opportuno precisare che le gilde e corporazioni di arti e mestieri – e con esse lo stesso apprendistato – hanno iniziato a entrare in difficoltà anche prima del sorgere delle prime fabbriche e dello sviluppo della rivoluzione industriale. La “proletarizzazione” della filiera produttiva secondo E. CERRITO, *op. cit.*, ha avuto avvio nei secoli precedenti con lo sviluppo della manifattura diffusa e del c.d. *putting out system*, un modello di organizzazione del lavoro già caratterizzato dalla parcellizzazione delle fasi produttive, assegnate a diversi lavoratori, anche grazie al ricorso al lavoro domestico, o alla loro concentrazione in sedi produttive che, se non per la tecnologia utilizzata, anticipavano già la fabbrica moderna nelle forme di controllo sul lavoro.

⁶⁷ Cfr. B. WEBB, S. WEBB, *Storia delle unioni operaie in Inghilterra*, Unione Tipografica Editrice Torinese, 1913 (ma 1894), spec. p. 40 dove sottolineano che la corporazione di mestiere non rappresentava solo i produttori di una data industria, «ma anche i consumatori del prodotto e la collettività in generale, ci apparirà come sia impossibile trovare». Esiste dunque una soluzione di continuità tra le corporazioni e le prime unioni sindacali e i poteri e i doveri della corporazione furono «sciolti e dispersi» tra più soggetti: le società di mutuo soccorso, il sindacato dei capitalisti, l'associazione di imprenditori, l'ispettore delle fabbriche, ispettori scolastici, funzionari pubblici: «tutte queste persone, tutte queste stazioni, si potrebbero con eguale giustizia farti scendere dalla corporazione di mestieri».

statale ha regolamentato l'istituto ma anche – tanto più in considerazione del fatto che l'apprendistato, come si è visto, esisteva ben prima del legislatore statale – in che modo sono intervenuti gli attori collettivi e, in particolare, le relazioni industriali.

3. Le ragioni di un declino: la prima rivoluzione industriale e il rigetto delle unions sindacali

Esiste una tanto profonda quanto dimenticata connessione tra l'apprendistato e il sorgere delle prime unioni operaie al tempo della prima rivoluzione industriale. Due tra i più grandi studiosi delle origini delle *trade unions*, Beatrice e Sidney Webb, sia in “Storia delle unioni operaie in Inghilterra” ⁽⁶⁸⁾ che – soprattutto, con un capitoletto di oltre trenta pagine – in “Democrazia industriale” ⁽⁶⁹⁾ dedicano molta attenzione all'apprendistato e alla sua finalità all'interno dell'organizzazione sindacale.

Dalla ricostruzione dei coniugi Webb delle vicende che si sono verificate tra il diciottesimo e il diciannovesimo secolo nelle prime fabbriche britanniche, trasversalmente in quasi tutti i settori emergenti – tipografie, occhialeria, cuoio, cappellerie, scarpe, bottoni *et cetera* – emerge nitidamente come il controllo del sistema

⁶⁸ B. WEBB, S. WEBB, *Storia delle unioni operaie in Inghilterra*, pp. 27-72.

⁶⁹ B. WEBB, S. WEBB, *Industrial Democracy*, Green and Longmans Co., seconda ed., 1902 (ma 1897), pp. 454-481.

dell'apprendistato fosse una delle priorità delle nascenti *unions* ⁽⁷⁰⁾, al pari della lotta alla diffusione delle nuove macchine che sottraevano posti di lavoro, della riduzione dell'orario di lavoro, della tutela delle donne e dei fanciulli e di tutte le rivendicazioni che nell'opinione comune sono tipicamente ricondotte all'azione sindacale.

Non solo in Inghilterra. Anche negli Stati Uniti l'esigenza di regolamentare l'apprendistato fu una delle «prime cause» ⁽⁷¹⁾ del sorgere e del diffondersi delle unioni operaie. Come ampiamente segnalato sia dalla letteratura del tempo ⁽⁷²⁾, che da quella successiva ⁽⁷³⁾, a maggior ragione nei settori *closed shop*, nei quali per lavorare era indispensabile l'iscrizione a un sindacato, il presidio dei percorsi di apprendistato era un obiettivo “ontologico” sia delle *craft unions* (le associazioni sindacali organizzate per mestieri) che, almeno in una

⁷⁰ B. WEBB, S. WEBB, *Industrial democracy*, 1897 a pagina 147 citano testualmente lo statuto del National Union of Boot and Shoe Operative, fondato nel 1897, che prevedeva che «The objects of the union are: the establishment of a central fund for the protection of members and advancement of wages; the establishment of healthy and proper workshops; (...) to abolish sweaters and control the system of apprentices».

⁷¹ P. H. DOUGLAS, *American Apprenticeships and Industrial Education*, Doctoral Dissertation, Columbia University, 1921, qui p. 62.

⁷² Cfr. E. W. BEMIS, *Relation of Trade-Unions to Apprentices*, *The Quarterly Journal of Economics*, 6/1891, pp. 76-93

⁷³ Cfr. D. JACOBY, *The transformation of Industrial apprenticeship in United States*, *The Journal of Economic History*, 4, 1991, pp. 887-910; J. BARBASH, *Union Interests in Apprenticeship and Other Training Forms*, *The Journal of Human Resources*, 1968, Vol. 3, No. 1, pp. 63-85; S. H. SLICHTER, *Union policies and industrial management*, The Brookings Institutions, 1941, Washington, pp. 1-52.

prima fase, delle *industrial unions* (le associazioni sindacali organizzate per settori industriali).

Perché il primo sindacato industriale era così interessato all'apprendistato? Già nel 1870, Lujo Brentano, uno dei primi studiosi delle relazioni industriali, a cui anche i coniugi Webb devono molte delle riflessioni e delle categorie concettuali di cui si avvalgono nelle proprie opere, aveva rilevato l'intreccio tra la questione operaia e l'apprendistato. In particolare, le nascenti *trade unions* miravano alla limitazione del numero di apprendisti presenti in ciascun'industria per due ragioni ⁽⁷⁴⁾. La prima, marginale, era quella di ostacolare l'odiosa pratica dei padroni delle fabbriche di impiegare masse di apprendisti che venivano licenziati non appena concludevano il periodo di tirocinio, per essere sostituiti con nuovi apprendisti. La seconda, preponderante, stava nella possibilità di controllare «l'offerta di lavoro avvenire» ⁽⁷⁵⁾, per mezzo della limitazione del numero di apprendisti che consentiva a tutti gli effetti di determinare il numero di operai che avrebbero dovuto concorrere per le posizioni di lavoro nei diversi settori dell'industria.

In altre parole, limitare l'utilizzo degli apprendisti era uno dei (pochi) modi attraverso cui diventava possibile tutelare i salari dei lavoratori. Diminuire la durata dei periodi di tirocinio e ridurre il numero di apprendisti in proporzioni stringenti rispetto agli operai

⁷⁴ L. BRENTANO, *Industria*, parte II, in G. Boccardo (diretta da), *Raccolta delle più pregiate opere moderne italiane e straniere di Economia politica*, Volume tredicesimo, UTET, 1889 (ma 1870), pp. 3-216

⁷⁵ L. BRENTANO, *op. cit.*, qui p. 112.

qualificati, significava a tutti gli effetti eliminare o ridimensionare la concorrenza e il rischio che i datori di lavoro potessero fissare tariffe più basse. Al decrescere dell'offerta, come è noto, il prezzo sale, almeno secondo la legge della domanda e offerta – l'unica legge operativa al tempo, considerando anche l'ineffettività delle pronunce della magistratura ⁽⁷⁶⁾.

Anche in Italia le prime leghe di operai finirono per assegnare all'apprendistato una funzione prettamente concorrenziale allo scopo di (tentare di) gestire l'offerta di lavoro. Se si guarda alla storia delle lotte delle prime formazioni sindacali ⁽⁷⁷⁾, a partire dai motivi di sciopero dichiarati, il controllo dell'accesso al lavoro era «al primo posto delle preoccupazioni del nascente movimento operaio» ⁽⁷⁸⁾. Nel caso italiano questo obiettivo voleva essere perseguito primariamente attraverso la creazione di un “collocamento di classe” – che non trovò mai completa realizzazione, ma che comunque stava alla base dell'esperienza delle camere di lavoro – piuttosto che attraverso il presidio del sistema di apprendistato, seppur comunque le leghe cercassero di «imporre la limitazione dell'apprendistato ai figli o ai parenti per mantenere bassa l'offerta di mestiere» ⁽⁷⁹⁾. Ciò comunque dipendeva prevalentemente dalle peculiarità dell'economia italiana, caratterizzata da un forte instabilità della

⁷⁶ B. WEBB, S. WEBB, *ult. op. cit.*, p. 61

⁷⁷ Cfr. S. MUSSO, *Le regole e l'elusione. Il governo del mercato del lavoro nell'industrializzazione italiana (1888-2003)*, 2012, spec. pp. 7-23.

⁷⁸ *Ibidem*, qui p. 15

⁷⁹ S. MUSSO, *op. cit.*, p. 23.

domanda di lavoro e da un eccesso dell'offerta ⁽⁸⁰⁾ solo parzialmente mitigato dalle enormi emigrazioni che caratterizzarono il primissimo Novecento.

Al di là delle differenze territoriali, il cambio di prospettiva rispetto all'epoca medievale e al sistema delle corporazioni era radicale. L'apprendistato per come lo si era conosciuto era «morto e impossibile da resuscitare» ⁽⁸¹⁾. Era cioè finito il tempo in cui le gilde preindustriali – oramai abolite in quasi tutta Europa ⁽⁸²⁾ – ricorrevano all'apprendistato come strumento di formazione dei giovani, di governo dell'economia in termini di trasmissione e circolazione di conoscenze e di costruzione di identità sociali. Rimaneva soltanto la funzione di controllo all'accesso dei mestieri allo scopo di tutelare

⁸⁰ Sempre Musso rileva come dalla sovrabbondanza di offerta di lavoro derivasse «un fattore di debolezza dell'azione sindacale» i cui risultati erano «sottoposti al rischio costante di essere compromessi dalla presenza di masse di disoccupati e sottoccupati disposti a lavorare a condizioni inferiori a quelle che le organizzazioni operaie tentavano di pattuire con gli imprenditori» (p. 17). In altri termini: l'obiettivo principale del primo sindacato italiano non era tanto favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro ma «difendere le tariffe sindacali» (p. 19).

⁸¹ B. WEBB, S. WEBB, *Industrial democracy*, 1897, qui p. LVI della prefazione.

⁸² Tra la seconda metà del diciottesimo e la seconda metà del diciannovesimo secolo le gilde furono abolite nel Granducato di Toscana (1770), nel Ducato di Milano (1787), in Francia (1771), in Olanda (1794), in Inghilterra (1813), in Spagna (1831) e in Germania (1871). Per approfondimenti si veda M. HOOGENBOOM, C. KISSANE, M. PRAK, P. WALLIS, C. MINNS, *Guilds in the transition to modernity: The cases of Germany, United Kingdom and the Netherland*, in *Theory and Society*, 3, 2018, pp. 255-291.

non standard qualitativi di prodotto e di servizio ma il reddito dei lavoratori.

A un tale ribaltamento sicuramente hanno concorso la rivoluzione tecnologica e la nuova organizzazione del lavoro. D'altronde «mentre prima erano necessari sette anni per imparare un mestiere, ora uno deve essere capace di imparare una nuova mansione in sette settimane»⁽⁸³⁾ e non era più necessario tramandare una conoscenza integrale di un processo di produzione e creazione, essendo più che sufficiente che ciascun lavoratore possedesse la destrezza manuale per occuparsi ripetitivamente del piccolo frammento assegnatogli. Non a caso, almeno negli Stati Uniti, l'apprendistato resisteva nella sua valenza formativa, soprattutto in quei settori come l'edilizia o la lavorazione del vetro, nei quali non era ancora sopraggiunta una ultra-specializzazione e divisione del lavoro⁽⁸⁴⁾.

Eppure, al di là delle trasformazioni del modo di lavorare, ciò che cambia è proprio il modo con cui il sindacato si avvicina all'istituto dell'apprendistato e si relaziona con gli apprendisti. In quasi tutte le industrie, in quasi ogni stabilimento, vi era un «vivo conflitto» sul tirocinio⁽⁸⁵⁾: da un lato gli operai, seguendo e

⁸³ E. W. BEMIS, *op. cit.*, qui p. 76.

⁸⁴ *Idem.*

⁸⁵ P. JANNACCONE, *La questione operaia in Inghilterra*, in Biblioteca dell'Economista, collezione scelta delle più importanti produzioni di Economia Politica, Quarta serie, diretta da S. Cognetti de Martiis, Volume V, p. II, Economia del lavoro, UTET, Torino, 1896, qui p. 451

assecondando quanto rivendicato dalle unioni, mal sopportavano gli apprendisti, considerati in numero eccessivo rispetto agli operai esperti; dall'altro gli industriali ribattevano che ridurre il numero di apprendisti significava accrescere il numero dei lavoratori inesperti: e il conflitto finiva per essere «dannoso a tutti» ⁽⁸⁶⁾: ai fanciulli che apprendevano poco e male e che non di rado venivano «lasciati a loro stessi» ⁽⁸⁷⁾, agli operai che comunque soffrivano la concorrenza di una grossa schiera di giovani disoccupati e alle industrie che pativano l'imperizia dei propri lavoratori.

Quando non vi era conflitto, vi era indifferenza o opportunismo. Di frequente per l'apprendista l'unionismo era «poco più d'un nome» ⁽⁸⁸⁾ che risuonava all'orecchio senza dirgli più di tanto, tanto poco era lo spazio e minima la considerazione che gli erano riservati fino a quando non avrebbe acquisito la qualifica di operaio specializzato. I lavoratori adulti tutt'al più gli rivolgevano una parola di avvertimento o di esortazione «affinché entri certamente nell'Associazione» una volta diventato «un uomo» ⁽⁸⁹⁾. Quando si avvicinava la fine del periodo di tirocinio, i membri dell'unione gli parlavano più sovente, chiedendogli la sua opinione su questioni professionali e iniziando a mostrargli le segrete dei circoli degli operai, dove si organizzavano «gare di canto e di fumo» ⁽⁹⁰⁾.

⁸⁶ *Idem*, qui p. 452

⁸⁷ B. WEBB, S. WEBB, *Industrial Democracy*, qui p. 480.

⁸⁸ B. WEBB, S. WEBB, *Le origini delle unioni operaie*, qui p. 383

⁸⁹ *Idem*.

⁹⁰ *Idem*, qui p. 385.

Non veniva riconosciuta alcuna appartenenza di classe agli apprendisti e le loro istanze erano solite essere ignorate, come accadde ad esempio durante i primi scioperi svolti nel settore metalmeccanico britannico agli inizi del Novecento, quando gli apprendisti incrociarono le braccia rivendicando salari più alti ⁽⁹¹⁾.

Nell'epoca della grande trasformazione del lavoro, l'apprendistato poteva essere strategico per costruire l'identità di nuovi attori sociali e collettivi come il sindacato che, attraverso l'istituto, avrebbero potuto sin da subito allargare lo spettro d'azione e coltivare battaglie di elevazioni in termini di formazione e partecipazione ai processi di costruzione delle competenze, oltre le necessarie lotte per la tutela dei salari e il miglioramento delle condizioni di lavoro. Non a caso alcuni commentatori dell'epoca, con enfasi ma efficacemente, sottolineavano l'estraneità dei temi della formazione e della qualità del lavoro al conflitto industriale, rimarcando come un uomo che appartenesse alle leghe non offrisse maggiori garanzie rispetto a un altro lavoratore: «i capi di una lega operaia non sono maestri di abilità nel mestiere; sono, salvo poche eccezioni, semplici conoscitori di scioperi. Tutto si riduce da parte della lega allo sciopero contro i salari bassi; essa non sciopera mai per il motivo del lavoro mal fatto» ⁽⁹²⁾. Tanto l'apprendistato quanto le

⁹¹ P. RYAN, *Apprentice strikes in British metalworking, 1919-1969: attributes and interpretation*, in CEDEFOP, *Towards a history of vocational education and training (VET) in Europe in a comparative perspective*, Volume 1, 2002, pp. 46-65.

⁹² G. J. HOLYOAKE, *History of Co-operation*, Volume II, 1875, qui p. 262 così citato da W. STANLEY JEVONS, *Lo Stato in relazione al lavoro*, in C. ARENA, G. BOTTAI

scuole professionali che iniziavano a sorgere per integrare la formazione dei più giovani scontavano la diffidenza delle *trade unions* che continuavano a temere che si trattasse non di strumenti di elevazione del patrimonio professionale dei lavoratori ma di nuovi artifici del capitalismo per ridurre gli stipendi.

In un certo senso potrebbe dirsi – come taluno sostenne al tempo ⁽⁹³⁾ – che le unioni sindacali si comportarono in modo assimilabile a quanto accadeva tra le professioni intellettuali: con la differenza che questi limitavano la competizione alzando gli standard formativi, le *unions* limitavano direttamente il numero massimo di lavoratori. Di questo tempo Umberto Romagnoli scriverà che il lavoratore, costretto «a rinunciare all'idea di lavorare senza padrone e di inverarsi sul lavoro», come accadeva nel Medioevo, inizia a non far altro che «rialzare continuamente il prezzo della sua rinuncia» abdicando a quella «tensione emotiva al risultato» e al «coinvolgimento della personalità che la pedanteria degli statuti dei mestieri, sovraccarichi di minuziose e puntigliose disposizioni tecniche, lascia soltanto supporre» ⁽⁹⁴⁾.

L'apprendistato industriale non è più un processo sociale di costruzione dell'identità dei lavoratori né un metodo formativo e di creazione e circolazione della conoscenza e dell'innovazione. In

(diretta da), *Nuova collana di economisti. Stranieri e italiani*, Volume XI “Lavoro” (a cura di Celestino Arena), UTET, Torino, 1936, pp. 187-293, qui p. 267.

⁹³ E. W. BEMIS, *op. cit.*, p. 88.

⁹⁴ U. ROMAGNOLI, *Alle origini del diritto del lavoro: l'età preindustriale*, in *RIDL*, 4, 1985, pp. 514-527, qui p. 518.

questi termini non interessa ai padroni delle fabbriche e neppure alle organizzazioni dei lavoratori che, comprensibilmente impegnati nella faticosa ricerca di sé in un'epoca dura, ostracizzano l'istituto, non riuscendo a vedere oltre la (pur presente) minaccia dei salari. Di ciò ne è testimonianza anche un'inchiesta del Consiglio Superiore del Lavoro del 1903 ⁽⁹⁵⁾ condotta in Italia sulla condizione degli apprendisti per verificare la necessità di una legge in materia. Le camere di commercio, le camere di lavoro e le federazioni industriali e professionali consultate, innanzi all'evidenza che in Italia «non esisteva il vero e proprio contratto di tirocinio», non facevano altro che proporre un intervento dello Stato al quale si intendeva esternalizzare non solo la regolamentazione dello strumento ma anche la sua dimensione formativa: «l'istruzione professionale non è tenuta in conto né dai padroni né dagli operai» e per questo deve essere affidata a scuole professionali pubbliche.

Svuotato, o perlomeno alleggerito, della sua dimensione formativa e della sua funzione strategica di governo del mercato del lavoro, l'apprendistato può tutt'al più essere tollerato (dalle organizzazioni dei lavoratori) e sfruttato (dai datori di lavoro) se assume le forme di un salario d'ingresso, quasi fosse un livello di inquadramento contrattuale di partenza. Alle (prime) relazioni industriali, in altre parole, va imputata la responsabilità di aver trasferito l'apprendistato dai mercati del lavoro esterni, in cui operava

⁹⁵ Consiglio Superiore del lavoro, Inchiesta dell'Ufficio del lavoro su "Il contratto di tirocinio industriale", Atti, 1903, pp. 137-167.

come *sistema* economico e formativo, ai mercati del lavoro interni in cui altro non è – nei migliori casi – che un buon contratto d’ingresso.

4. Il “declassamento” dell’apprendistato nella contrattazione collettiva italiana tra il 1950 e il 1980

Non è chiaro perché in letteratura, da un certo momento in avanti, si sia smesso di indagare il nesso tra apprendistato, relazioni industriali e strategie sindacali. Nei primi studi di diritto del lavoro e di relazioni industriali era impossibile analizzare il fenomeno della rappresentanza trascurando l’apprendistato e il modo in cui veniva concepito e utilizzato; nel ventesimo secolo, soprattutto nella sua seconda metà, l’interesse diminuisce radicalmente.

Il risultato è che non esiste uno studio sistematico delle relazioni sindacali e della contrattazione collettiva in materia di apprendistato, salvo alcuni esperimenti isolati ⁽⁹⁶⁾. Anche le organizzazioni sindacali non hanno realizzato un adeguato numero di analisi né un’autovalutazione, con eccezione di alcuni tentativi

⁹⁶ Il risalente P.A. VARESI, *L’alternanza studio-lavoro nella contrattazione collettiva e nella legislazione*, Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 1981, 1-2, 1, pp. 203-230 e i più recenti F. CARINCI, *E tu lavorerai come apprendista*, spec. pp. 79-83; E. CARMINATI, S. FACELLO, D. PAPA, *L’attuazione della Legge Biagi nella Contrattazione Collettiva*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo Unico dell’apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Giuffrè Editore, Milano, 2011, pp. 139-174.

sporadici e comunque limitati negli orizzonti e negli scopi. Eppure l'apprendistato era un fenomeno quantitativamente rilevante – a fine anni Sessanta si contavano quasi 800.000 giovani impiegati per mezzo di questo contratto, cioè intorno al 6% della forza lavoro italiana complessiva ⁽⁹⁷⁾ – ma nonostante ciò non esisteva che un «esile filo» a legare «il sindacato a questa massa, dispersa e frammentata, di giovani lavoratori» ⁽⁹⁸⁾.

La maggior parte dei contratti collettivi, oltre il 65% sul totale, secondo una mappatura condotta al tempo ⁽⁹⁹⁾, non disponeva alcunché in materia e i contratti che intervenivano si limitavano a «riprodurre *sic et simpliciter* alcune disposizioni legislative» ⁽¹⁰⁰⁾ contenute nella legge 19 giugno 1955, n. 25 che, come già anticipato, è stata il primo provvedimento a regolamentare in modo compiuto e organico l'istituto, superando la frammentarietà delle poche norme di riferimento distribuite tra il Codice civile del 1942 e più risalenti regi decreti ⁽¹⁰¹⁾.

⁹⁷ CENSIS, *Alcune considerazioni critiche sull'istituto dell'apprendistato*, in *Quindicinale di note e commenti*, Anno V, 97, 1969, pp. 599-606.

⁹⁸ E. GIACINTO, *L'apprendistato nella disciplina contrattuale e legislativa*, Contrattazione, Ed. Lavoro, Roma, n. 2/3, 1979, pp. 72-83, qui p. 73.

⁹⁹ M. POLVERARI, A. LA PORTA, *La contrattazione collettiva per la formazione dei lavoratori*, Quaderni "Formazione Domani", 4, 1976, spec. pp. 17-55.

¹⁰⁰ E. GIACINTO, *op. cit.*, qui p. 81.

¹⁰¹ Per una ricostruzione della disciplina dell'apprendistato in Italia nella prima metà del Novecento si veda P. A. VARESI, *I contratti di lavoro con finalità formativa*, spec. pp. 37-52.

Il primato dell'attenzione del sindacato era «largamente assegnato alle ragioni più immediate e dirette di tutela dei lavoratori»⁽¹⁰²⁾, cioè a quei contenuti contrattuali oggetto delle lotte sindacali che avevano determinato la crescita del potere sindacale all'interno dei luoghi di lavoro. L'apprendistato si muoveva tra mille contraddizioni, tra gli abusi datoriali e gli inadempimenti più gravi che si rilevavano soprattutto con riguardo alla dimensione formativa, e il sindacato manifestava un «vero vuoto di iniziativa politica»⁽¹⁰³⁾ limitandosi a ipotizzare e proporre soluzioni conservative che in linea di massima procedevano in due direzioni. La prima, quella più estrema (ma forse più coerente), espressa anche nel corso di un seminario nazionale sulla formazione professionale della Federazione unitaria⁽¹⁰⁴⁾ era quella di addivenire a un'abolizione *ex lege* dell'istituto, in modo da superare del tutto «questo arcaico istituto»⁽¹⁰⁵⁾ che appariva poco adeguato all'economia industriale nella quale la formazione dei giovani non trovava più cittadinanza negli ambienti di lavoro. La seconda via, quella effettivamente percorsa a partire dagli anni Sessanta, consisteva nel tentativo di uniformare tramite la contrattazione collettiva le condizioni di lavoro degli apprendisti a quelle dei lavoratori ordinari, nel tentativo di

¹⁰² M. POLVERARI, A. LA PORTA, *op. cit.*, qui p. 17.

¹⁰³ G. SARCHIELLI, G. MAZZOTTI, M. G. MERCATALI, *Apprendistato. Abolizione o riforma?*, Editrice Sindacale Italiana, 1976, qui p. 5.

¹⁰⁴ Federazione CGIL-CISL-UIL, «La politica del sindacato per la formazione professionale dei lavoratori», Ariccia 25 e 26 maggio 1976, in *Formazione Domani*, 48, maggio 1976, p. 23.

¹⁰⁵ E. GIACINTO, *op. cit.*, p. 79.

assorbire i primi tra i secondi, superando nei fatti, prima ancora che con la legge, l'apprendistato, almeno nella sua versione originale. Una simile uniformizzazione veniva inseguita soprattutto in materia retributiva e di durata del periodo di tirocinio, riducendo la percentuale di scarto tra le retribuzioni degli apprendisti e quelle degli operai qualificati, oltre che accorciando la durata del periodo di apprendistato.

Tra le riflessioni del sindacato non c'era quella di un intervento della contrattazione collettiva che fosse incisivo rispetto alla dimensione formativa dell'apprendistato. Anzi: appena un decimo dei contratti collettivi si preoccupava di determinare il monte ore attribuito all'insegnamento complementare. Al punto che al tempo i (pochi) studiosi del tema non ebbero timore ad affermare che fu «soprattutto la contrattazione collettiva a trasformare profondamente l'istituto, declassandolo da momento di formazione a strumento di rapido addestramento professionale»⁽¹⁰⁶⁾, a conferma di una certa arrendevolezza se non addirittura di una scelta culturale e politica: quella di ritenere che la formazione dei lavoratori non fosse affare del sindacato e della rappresentanza ma dello Stato e del potere pubblico. La priorità tutt'al più era di quella di scolarizzare la classe lavoratrice, piuttosto che concorrere strategicamente all'evoluzione industriale, appaltando all'attore pubblico la formazione dei

¹⁰⁶ P. A. VARESI, *L'alternanza studio-lavoro nella contrattazione collettiva*, qui p. 219.

lavoratori ⁽¹⁰⁷⁾ e adoperando soluzioni contrattuali come il diritto ai permessi studio ⁽¹⁰⁸⁾ che agevolassero la partecipazione dei lavoratori adulti ai percorsi formali e ordinamentali del sistema pubblico scolastico-formativo.

Il ruolo della contrattazione collettiva e il suo margine di intervento in materia di apprendistato erano ampiamente sottovalutati dai sindacalisti e dai loro esperti che perlopiù osservavano e mappavano ⁽¹⁰⁹⁾ i livelli retributivi e la durata del periodo di tirocinio. Le fortune dell'apprendistato, se mai avessero potuto replicarsi, sarebbero dovute passare da una legge e da una riforma del sistema scolastico. Eppure di leggi, come si è visto ⁽¹¹⁰⁾, ve ne sono state molte durante gli anni successivi, con le parti sociali che hanno ricoperto il ruolo di spettatori, invero un po' distratti,

¹⁰⁷ P. CAUSARANO, *La formazione professionale fra relazioni industriali e regolazione pubblica. Il caso italiano dal dopoguerra agli anni '70*, in *Annali di storia dell'educazione e delle istituzioni scolastiche*, 22, 2015, pp. 233-252, spec. p. 243 e p. 246.

¹⁰⁸ Cfr. P. CAUSARANO, «*La scuola di noi operai*». *Formazione, libertà e lavoro nell'esperienza delle 150 ore*, consultabile su *academia.edu*, 2016.

¹⁰⁹ Cfr. i già citati G. SARCHIELLI, G. MAZZOTTI, M.G. MERCATALI, *op. cit.*, Editrice Sindacale Italiana, 1976; M. POLVERARI, A. LA PORTA, *op. cit.*; E. GIACINTO, *op. cit.* La ricerca di Sarchielli, Mazzotti e Mercatali è stata realizzata tramite la casa editrice ESI «della CGIL», come si legge nella Prefazione al testo a cura di Agostino Marianetti, allora segretario generale aggiunto della Cgil. La mappatura di Polverari e La Porta, invece, è contenuta nella rivista «Quaderni Formazione Domani» realizzata nell'ambito delle attività dello IAL – Istituto della Cisl per la Formazione Professionale. L'articolo di Giacinto, infine, è ospitato dalla rivista «Contrattazione», storico bimestrale della Cisl diretto da Pietro Merli Brandini.

¹¹⁰ Cfr. *supra*, par. 1

considerando il ritardo con cui hanno reagito e recepito le diverse riforme legislative.

5. Ripensare l'apprendistato partendo da uno studio sistematico della contrattazione collettiva

L'ambizione di questa ricerca è quella di trovare una nuova chiave di lettura per indagare l'apprendistato e di (pro)porre le basi per una nuova stagione di studi. E la ricostruzione storica e la scelta di far «parlare il passato» sono stati utili per «capire qualcosa del presente». Può dirsi – con una necessaria semplificazione – che la storia dell'apprendistato abbia attraversato almeno tre fasi. Dopo una prima fase di compimento medievale, durante la quale l'apprendistato era un sistema sociale retto dalle corporazioni e dalle gilde, ha fatto seguito il tempo dell'ostracismo delle prime unioni sindacali che, con l'avvento della rivoluzione industriale, rigettarono l'istituto, concepito come una minaccia per i salari dei lavoratori ordinari. La terza fase, infine, si è aperta nel Novecento inoltrato, quando l'apprendistato è caduto nell'ombra, in una sorta di *damnatio memoriae* nella quale le rappresentanze sindacali miravano ad abrogare l'istituto o, tutt'al più, normalizzarlo a contratto di lavoro ordinario.

È emerso piuttosto nitidamente come il modo con cui gli attori della rappresentanza intendono e regolamentano l'apprendistato dica molto delle loro stesse identità, funzioni e strategie. E per questo non pare irragionevole che un sindacato che

voglia ripensare se stesso, come tanti commentatori italiani ⁽¹¹¹⁾ e internazionali ⁽¹¹²⁾ suggeriscono di fare, possa ripartire anche dall'apprendistato. Tanto più in un'epoca di profonde trasformazioni della società e dell'economia, nella quale i processi sono stravolti da transizioni (digitali ed ecologiche) che richiedono una sempre più marcata riqualificazione dei lavoratori. I tempi sembrano maturi per riaprire la partita di un istituto che, come si è visto, può essere cruciale nella costruzione del mercato del lavoro in termini di professionalità e competenze.

In questa direzione, la prospettiva storica di relazioni industriali che si è seguito sinora offre dei suggerimenti e delle linee di ricerca che si proverà di seguito a individuare. Come consigliato anche dalla più recente dottrina ⁽¹¹³⁾, il giurista può partire innanzitutto dallo studio della contrattazione collettiva. Così fecero d'altronde i coniugi Webb quando per comprendere cosa fosse e come funzionasse il sindacato partirono dal dato contrattuale (anche in materia di apprendistato). La loro opera più famosa, *Industrial Democracy*, fu innanzitutto un'analisi empirica, un lavoro di ricognizione imponente: solo dopo aver osservato attentamente

¹¹¹ Fra i tanti cfr. S. CARUSO, *Il sindacato tra funzioni e valori*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, 394, 2019.

¹¹² Fra i tanti cfr. C. CROUCH, *Il declino delle relazioni industriali nell’odierno capitalismo*, Stato e mercato, 1, 2012, pp. 55-75.

¹¹³ Cfr. M. TIRABOSCHI, *Appunti per una ricerca sulla contrattazione collettiva in Italia: il contributo del giurista del lavoro*, in *DRI*, 3, 2021, pp. 599-639.

l'esistente si sono «avventurati», nell'ultima parte del testo, «nel dominio della teoria» (¹¹⁴).

In questo senso, per riprendere in mano il tema dell'apprendistato di fronte alle sfide delle nuove trasformazioni del lavoro, si avverte la necessità, prima ancora di una nuova teoria, proprio di un'analisi empirica. Per accorgersi – e magari far accorgere – di come lo strumento è regolato, concepito e curato dalle parti sociali. Nei fatti e non solo nelle statuizioni di principio, come quelle ad esempio contenute in uno dei più discussi accordi dell'ultimo decennio delle relazioni industriali italiane: il Patto per la Fabbrica del 2018 sottoscritto da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, che si impegnano, tra le altre cose, alla promozione e diffusione di «rapporti di lavoro “qualificati”, come quelli rappresentati dalle forme di apprendistato “duale”».

Una nuova fase di studi sull'apprendistato, come modo di ripensare ruolo e strategie della rappresentanza nella regolazione dei processi economici, può partire da una mappatura delle regolamentazioni approntate dai diversi contratti collettivi nazionali di settore individuati dal legislatore – già con il Testo Unico del 2011,

¹¹⁴ B. WEBB, S. WEBB, *Industrial Democracy*, Prefazione, qui p. VII. La prefazione, oltre che rappresentare sinteticamente i contenuti della (mastodontica) opera, è un vero e proprio manifesto sul diritto delle relazioni industriali e sul metodo con il quale approcciarsi a un fenomeno così complesso come il sindacato e le relazioni di lavoro. Gli studiosi del diritto delle relazioni industriali – o almeno i sociologi, visto che sociologici sono gli studenti a cui si rivolgono gli autori – devono collezionare i documenti «come gli zoologi collezionano fossili e scheletri; e le librerie saranno i loro musei» (p. X).

poi confermato con il *Jobs Act* del 2015 – come il livello contrattuale, insieme a quello interconfederale, competente a regolare l'istituto ⁽¹¹⁵⁾.

Un contributo che proceda con una siffatta analisi empirica, oltre che rilevare tendenze e differenze tra i diversi sistemi contrattuali, sarebbe utile per riconoscere cosa è l'apprendistato per le parti sociali, oltre *cosa dovrebbe essere*, e per immaginare, a partire dal dato reale, cosa *potrebbe essere* anche nei termini di una rifondazione del ruolo e della funzione del sindacato e della contrattazione collettiva nella costruzione del (diritto del) mercato del lavoro.

¹¹⁵ Il riferimento è in particolare all'art. 42 comma 5 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 che rimette la disciplina del contratto di apprendistato agli accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, salvo il rispetto di alcune norme di principio (come, per esempio, il divieto di retribuzione a cottimo o la necessità di un tutor o referente aziendale).

CAPITOLO II

Per una lettura in chiave sistemica dell'apprendistato

SOMMARIO: 1. Non un semplice contratto ma un istituto giuridico – 2. Dal testo unico sull'apprendistato al Testo organico dei contratti di lavoro alla ricerca degli elementi istituzionali e di sistema delle diverse forme di apprendistato – 3. Il contributo dei sistemi di relazioni industriali e il ruolo della contrattazione collettiva di settore – 4. Come investigare: i criteri ordinatori.

1. Non un semplice contratto ma un'istituzione giuridica.

La normativa vigente in materia di apprendistato è il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 «disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni». Nell'ambito della più ampia riforma del Jobs Act avviata con la legge delega 10 dicembre 2014, n. 183 ⁽¹¹⁶⁾, il decreto legislativo n.

¹¹⁶ Per una lettura sistematica del progetto di riforma, o perlomeno sul “segno” di questa in termini di politica del diritto, si vedano, senza pretesa di completezza, F. CARINCI (a cura di), *La politica del lavoro del Governo Renzi – Atto II. Commento al d.d.l. S. 1428*, ADAPT Labour Studies E-Book Series, 32, 2014;

81 si ripropone di riordinare tutte le forme di lavoro c.d. atipico e flessibile ⁽¹¹⁷⁾. Composto da sette capi (che diventano otto nel 2019, con l'introduzione del Capo V-bis «Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali») ⁽¹¹⁸⁾, il decreto disciplina le collaborazioni organizzate dal committente, il lavoro a tempo parziale, il lavoro intermittente, il lavoro a tempo determinato, la somministrazione di lavoro, il lavoro accessorio e l'apprendistato.

M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI (a cura di), *Jobs Act e contratti di lavoro dopo la legge delega 10 dicembre 2014, n. 183*, Working Paper CSDLE – Collective Volumes, 3, 2014; F. CARINCI (a cura di), *La politica del lavoro del Governo Renzi*, ADAPT Labour Studies E-Book Series, 40, 2015; M. DEL CONTE, *Premesse e prospettive del Jobs Act*, in *DRI*, 4, 2015, pp. 939-960; F. CARINCI, M. TIRABOSCHI, *I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni*, ADAPT Labour Studies E-book, 37, ADAPT University Press, 2015; R. DE LUCA TAMAJO, *Jobs Act e cultura giuslavoristica*, in *DLM*, 1, 2016, pp. 5-11.

¹¹⁷ Per un esame complessivo del decreto legislativo in questione si veda, ancora una volta senza pretesa di completezza, F. CARINCI (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, ADAPT Labour Studies E-book, 48, ADAPT University Press, 2015; T. TREU, *In tema di Jobs Act: il riordino dei tipi contrattuali*, in *DLRI*, 146, 2, pp. 155-181; L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni. Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81*, 2016. Per una lettura molto sintetica, con ulteriori richiami dottrinali per ciascun istituto e tipologia contrattuale regolata dal decreto n. 81, si veda anche A. SARTORI, *Il Testo Unico sulle tipologie contrattuali e le mansioni. Un nuovo equilibrio tra flessibilità e tutele*, in *RIDL*, 4, 2015, pp. 231-244.

¹¹⁸ A tacer della sterminata letteratura a commento delle pronunce giurisprudenziali sul lavoro dei *riders*, per una sintetica ricostruzione della novella del 2019 si veda D. GAROFALO, *La prima disciplina del lavoro su piattaforma digitale*, in *LG*, 1, pp. 5-11, 2020 o, più diffusamente, M. BARBIERI, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, in *LLI*, 2, 2, 2019, pp. 1-56.

La collocazione della disciplina dell'apprendistato in quello che taluni hanno definito il “codice dei contratti di lavoro” ⁽¹¹⁹⁾ è oltremodo significativa. Per quanto pressoché inosservata in dottrina ⁽¹²⁰⁾ – e anche ciò, a dirla tutta, è piuttosto significativo – la scelta di assimilare l'apprendistato alle tipologie contrattuali non standard è sintomatica del modo con cui il legislatore affronta l'istituto.

Al di là dell'opportunità di ricondurre l'apprendistato nell'ambito del testo organico di disciplina del lavoro atipico e temporaneo, che lascia perplessi tanto più se si considera che il contratto di apprendistato, per espressa previsione legislativa, è un contratto a tempo indeterminato ⁽¹²¹⁾, non convince la scelta del

¹¹⁹ In questo senso M. MANGANI, *La riforma dei contratti e del mercato nel c.d. Jobs Act. Il Codice dei contratti*, in *DRI*, 4, pp. 961-977, pur riconoscendo che «non siamo nell'epoca delle codificazioni» e che «più realistica» è la lettura dell'impianto d.lgs. 81/2015 come «a metà strada tra un codice – di cui forse può costituire l'archetipo e l'ossatura – ed un Testo Unico» (qui p. 965). In senso opposto M. TIRABOSCHI, *Prima lettura del d.lgs. n. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro*, ADAPT Labour Studies E-Book Series, 45, ADAPT University Press, per il quale «più che un codice semplice», il decreto in questione è «un testo di mero riordino di quello che il Legislatore italiano, ancora poco attento ai profondi mutamenti del mercato del lavoro e dei moderni modi di lavorare e produrre, continua a qualificare con malcelato sospetto in termini di lavoro atipico e, come tale, tendenzialmente precario».

¹²⁰ Fa eccezione M. TIRABOSCHI, *ult. op. cit.*, p. 16-17 che rileva un'incongruenza nell'inserire un contratto a tempo indeterminato nel decreto che disciplina i contratti atipici.

¹²¹ La natura dell'apprendistato di contratto a tempo indeterminato, discussa in dottrina e piuttosto consolidata dalla giurisprudenza intervenuta già sulla legge

legislatore di non dedicare all'istituto una disciplina a sé stante, come quella contenuta nel Testo unico dell'apprendistato del 2011 (decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167). Pur non trattandosi di un "testo unico" in senso tecnico, cioè di una fonte di ricognizione senza valore legale ⁽¹²²⁾ o comunque di mero riordino di norme e discipline pregresse ⁽¹²³⁾ – per quanto il decreto del 2011 assolvesse a una funzione di ricomposizione dei conflitti di competenza tra Stato e Regioni innescati dopo la legge Biagi ⁽¹²⁴⁾ – per la sua complessità la materia dell'apprendistato avrebbe meritato un *corpus* normativo autonomo.

del 1955, è stata affermata per legge per la prima volta dall'articolo 1 del d. lgs. 167/2011.

¹²² Cfr. la voce "Testi unici" in *Enciclopedia Treccani – Diritto online*, 2018 a cura di F. BERTOLINI.

¹²³ Cfr. la voce "Testo unico" in *Enciclopedia del Diritto*, Giuffrè, 1991 a cura di V. ANGELINI, pp. 525-535.

¹²⁴ D. COMANDÈ, *Il diritto del lavoro al "plurale". Regioni e modelli regolativi differenziati dell'apprendistato professionalizzante*, in *DRI*, 2008, n. 4, pp. 997 ss.; M. ROCCELLA, *La disciplina dell'apprendistato professionalizzante nella legislazione regionale*, in *LD*, 2007, n. 1, pp. 175-204; L. ZOPPOLI, *Stato, Regioni e parti sociali nella regolazione dell'apprendistato: recenti sviluppi (o viluppi?)*, in *DLM*, 2006, n. 1, pp. 193-202; A. PESSI, *Formazione e politiche attive nell'impiego nella giurisprudenza costituzionale*, in *ADL*, 2005, n. 1, pp. 321-339; G. CANAVESI, *La giurisprudenza costituzionale sulla potestà legislativa in materia di lavoro, con particolare riferimento alla formazione professionale e alla previdenza sociale*, in *DML*, 2005, n. 2-3, I, pp. 479-516; G. ORLANDINI, *Contratti formativi e competenze normative delle Regioni*, in R. DE LUCA TAMAJO, M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI (a cura di), *Mercato del lavoro: riforma e vincoli di sistema. Dalla Legge 14 febbraio 2003, n. 30 al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, *ES*, 2004, pp. 541-552.

Tuttalpiù, ove ritenuto necessario e indispensabile mutar sede della disciplina, questa avrebbe potuto preferibilmente ricomprendersi all'interno del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 «Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive». In questo modo, perlomeno, si sarebbe adeguatamente valorizzata la funzione dell'apprendistato come leva per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro ⁽¹²⁵⁾.

La collocazione dell'apprendistato nel codice dei contratti di lavoro è ancor più sorprendente se si compara con le migliori pratiche internazionali. Per quanto l'articolo 41, comma 3, disponga enfaticamente che l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e quello di alta formazione e ricerca «integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro», richiamando proprio il modello della Germania, il legislatore italiano non ha seguito le orme di quello teutonico. È noto, infatti, che la legge di tedesca che regolamenta l'apprendistato è la legge sulla Formazione professionale (*Berufsbildungsgesetz*) del 2005 (ma originariamente 1969) ⁽¹²⁶⁾, così

¹²⁵ Cfr. S. DESTEFANIS, M. ESPOSITO, V. LUCIANI, *Domanda e offerta di competenze al tempo del Jobs Act. Aspetti economici e giuridici*, in *Rivista economica del Mezzogiorno*, 3, 4, 2015, pp. 427-477.

¹²⁶ CEDEFOP, *Understanding of apprenticeships in the national context*, cedefop.europa.eu, 2016

come modificata da ultimo nel 2020 ⁽¹²⁷⁾ e nel 2021 ⁽¹²⁸⁾: non una legge sui contratti di lavoro.

Quello svolto non è certo un artificioso esercizio di topografia del diritto, ma una rappresentazione di quanto l'apprendistato sia ridotto nell'ordinamento giuridico italiano alla sua dimensione di contratto. Una simile riduzione non è appena terminologica, per quanto non siano da sottovalutare i risvolti a livello di comunicazione e a livello di cultura popolare, nella quale l'apprendistato prima diffusamente associato al rapporto di discepolanza tra Maestro e allievo e comunque ad un periodo formativo, adesso è comunemente inteso come livello di inquadramento contrattuale di ingresso.

Dal punto di vista giuridico è venuta meno la consapevolezza che l'apprendistato è, prima ancora che un contratto di lavoro, un istituto giuridico complesso. Cioè, per usare le parole di uno studioso dell'antico diritto romano, una «unione organica delle norme e dei principi che regolano un fenomeno sociale» ⁽¹²⁹⁾, che sorge come classificazione concettuale a far ordine tra rapporti tra loro connessi ⁽¹³⁰⁾ e come «punto di equilibrio tra il lato formale e il

¹²⁷ FEDERAL MINISTRY OF EDUCATION AND RESEARCH, *The new Vocational Training Act (Berufsbildungsgesetz – BbiG)*, govvet.international, 2020

¹²⁸ “Berufsbildungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 4. Mai 2020 (BGBl. I S. 920), das durch Artikel 16 des Gesetzes vom 28. März 2021 (BGBl. I S. 591) geändert worden ist”

¹²⁹ P. DE FRANCISCI, *Storia del diritto romano*, I, Roma, 1926, pp. 46-65 qui p. 48.

¹³⁰ F. OLGATI, *Problemi giuridici e problemi filosofici: la dogmatica giuridica*, in *Rivista di Filosofia Neo-Scolastica*, 24, 1, 1932, pp. 24-56, spec. p. 30.

lato sociale del diritto»⁽¹³¹⁾. Tale dimensione storica e sociale, come si è visto (*supra*, cap. 1) nella ricostruzione storica delle sue vicende, è connaturata all'apprendistato e di certo non può ritrovarsi in altre tipologie contrattuali, che pur nella loro più o meno funzionalità e raffinatezza tecnica, rimangono semplici schemi giuridici che pongono in un rapporto obbligatorio due individui nell'esercizio della loro autonomia privata⁽¹³²⁾.

Un istituto, invece, presuppone le istituzioni. Anzi, secondo Santi Romano, l'istituto è il prodotto più compiuto di una istituzione, la trascrizione nella forma dei concetti giuridici di quelle istituzioni sociali che abbiano un adeguato grado di stabilità storica, in un rapporto di derivazione per il quale l'istituzione è realtà sociale che «sta alla base» di un insieme di norme e di rapporti⁽¹³³⁾. Considerare l'apprendistato soltanto nella sua dimensione contrattuale e non istituzionale, pertanto, porta al rischio di recidere il nesso che esiste(va) tra lo schema giuridico e le istituzioni dalle quali sorge(va). Del resto, come è stato recentemente e autorevolmente ricordato⁽¹³⁴⁾ in un suggestivo richiamo della teoria

¹³¹ P. COSTA, *Teoria dell'istituto e metodo giuridico del diritto costituzionale*, Giappichelli, 2021, p. 4.

¹³² Sul ruolo dell'autonomia collettiva nella disciplina dei c.d. contratti atipici si veda *infra*, par. 3.

¹³³ S. ROMANO, *L'ordinamento giuridico*, Firenze, 1951, p. 36 in F. MODUGNO, *Istituzione* (voce), *Enciclopedia del diritto*, Giuffrè, 1973, pp. 69-96, qui p. 69.

¹³⁴ G. P. CELLA, *Le istituzioni e le relazioni industriali*, in *DLRI*, 172, 2021, 4, pp. 595-604, qui p. 605.

istituzionalista, risalente già al pensiero di Maurice Hauriou ⁽¹³⁵⁾ ancor prima che di Santi Romano, «sono le istituzioni a fare le regole giuridiche, non sono le regole giuridiche a fare le istituzioni». E non è neppure necessario richiamare la filosofia del diritto e sull'istituzionalismo giuridico, rimanendo sufficiente soffermarsi su quello economico, ben più noto ai giuslavoristi ⁽¹³⁶⁾, per il quale non può la realtà dei processi produttivi e delle relazioni di lavoro non può che essere debilitata quando mozzata del protagonismo e delle istituzioni politiche (come quelle che abitano le relazioni industriali e sindacali) ⁽¹³⁷⁾.

2. Dal testo unico sull'apprendistato al Testo organico dei contratti di lavoro alla ricerca degli elementi istituzionali e di sistema delle diverse forme di apprendistato

Una siffatta interpretazione, che riduce l'apprendistato alla sua dimensione di contratto (tra i tanti contratti) che un datore di lavoro può stipulare con un giovane (o un beneficiario di un

¹³⁵ M. HAURIOU, *La teoria dell'istituzione e della fondazione*, Quodlibet, 2019 (ma 1925).

¹³⁶ Il riferimento è alla lezione di Gino Giugni che, come è noto, ha importato nel dibattito scientifico italiano le teorie della c.d. Scuola del Wisconsin, da Commons a Perlman: cfr. S. SCIARRA, *Idee per il lavoro*, Laterza, 2020, spec. pp. IX-XVI.

¹³⁷ G. GIUGNI, *Il "Ragionevole Capitalismo di John R. Commons"*, il Mulino, 12, 1952, pp. 674-683, spec. pp. 682-783.

trattamento di disoccupazione, secondo la previsione contenuta all'articolo 42, comma 4) stride non tanto e non solo con l'antica storia dell'istituto, di cui si è già avuto occasione di trattare (v. *supra*, cap. I), ma anche, a ben vedere, con lo stesso dato normativo contenuto nel Capo V del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Il testo di legge, infatti, ripropone pressoché letteralmente l'impianto del Testo Unico del 2011, fatta eccezione per alcune non irrilevanti differenze che la dottrina non ha esitato a sottolineare⁽¹³⁸⁾. Quello del 2011 era un testo «costruito attraverso una paziente opera di concertazione tra Governo e parti sociali»⁽¹³⁹⁾ che aveva ambizioni ben più alte di quelle di disciplinare un mero rapporto di lavoro individuale, quanto piuttosto di integrare il sistema formativo con quello delle imprese e del lavoro.

¹³⁸ V. LUCIANI, *L'apprendistato nel riordino dei contratti di lavoro*, in F. SANTONI, M. RICCI, R. SANTUCCI, *Il diritto del lavoro all'epoca del jobs act*, Quaderni de «il diritto del mercato del lavoro», 12, ESI, 2016, pp. 129-145, spec. pp. 136-140 e M. TIRABOSCHI, *L'apprendistato dopo il Jobs Act*, in F. CARINCI, *Jobs Act: un primo bilancio*, ADAPT Labour Studies E-Book Series, 54, ADAPT University Press, pp. 306-330, per esempio, sottolineano come alle parti sociali sia sottratto qualsiasi ruolo con riguardo ai contenuti formativi dell'apprendistato duale. D. GAROFALO, *L'apprendistato nel decreto legislativo n. 81/2015*, in F. Carinci (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, e-Book series, n. 48, ADAPT – University Press, 2015, pp. pp. 241-287, spec. pp. 256-257, evidenzia come alcuni profili prima affidati alla disciplina autonoma con la riforma sono transitati nella competenza del legislatore.

¹³⁹ M. TIRABOSCHI, *Prima lettura del d.lgs. n. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro*, ADAPT Labour Studies E-Book Series, 45, ADAPT University Press, qui p. 18.

Una riscrittura pressoché totale del quadro regolatorio e dell'assetto giuridico-istituzionale di riferimento per l'apprendistato, a conclusione di un difficile lavoro di cucitura e collaborazione tra tutti gli attori istituzionali in gioco che intervengono in materia: Stato, regioni e parti sociali, che tanto negli anni passati avevano faticato a governare la complessità dell'apprendistato (come può desumersi dagli interventi della Corte costituzionale in materia) ⁽¹⁴⁰⁾.

Non a caso, il Testo Unico del 2011 era stato anticipato da decisivi tavoli ed intese tra governo, regioni, province autonome e parti sociali ⁽¹⁴¹⁾. In particolare, l'intesa sottoscritta il 17 febbraio 2010 «Linee guida per la formazione» richiamava a un «impiego diffuso del metodo concreto di apprendimento per “competenze”» ⁽¹⁴²⁾ anche attraverso «la definizione di un sistema nazionale di competenze», «la sperimentazione del libretto formativo», l'affermazione del «valore dell'istruzione e formazione tecnico-professionale anche promuovendo l'integrazione con il lavoro» e con il «rilanciare il contratto di apprendistato». In questa direzione

¹⁴⁰ Sia concesso rimandare *supra*, alla nota n. 38

¹⁴¹ Il riferimento è alle intese sottoscritte tra il 2010 e il 2011:

¹⁴² Qui tra l'altro è d'obbligo il riferimento a Marco Biagi che anni prima dell'intesa richiamava alla necessità di «passare da un sistema educativo di trasmissione delle conoscenze ad una formazione basata sulle competenze, superando la semplice logica di apprendimento in vista di una crescita cognitiva continua nell'ambito di processi di innovazione inaugurati dalle organizzazioni produttive». Cfr. L. MONTUSCHI, M. TIRABOSCHI, T. TREU, *Marco Biagi. Un giurista progettuale*, Giuffrè, 2003, qui p. 122).

andava anche la successiva intesa sottoscritta il 27 ottobre 2010 «Per il rilancio dell'Apprendistato» con la quale i soggetti firmatari convenivano, tra le altre cose, a «una maggiore valorizzazione della componente della formazione aziendale e un maggiore coinvolgimento delle parti sociali e della bilateralità».

Competenze, formazione, certificazione, libretto, bilateralità: nozioni chiave che dicono di un istituto, quello dell'apprendistato, ben più complesso di una comune tipologia contrattuale, come può vedersi da una lettura analitica della normativa vigente nella quale, come anticipato, è confluito grosso modo il Testo unico del 2011.

Il Capo V del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 è composto da sette disposizioni, dall'art. 41 all'art. 47, dedicati rispettivamente a:

- «Definizione» (art. 41)
- «Disciplina generale» (art. 42)
- «Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore» (art. 43)
- «Apprendistato professionalizzante» (art. 44)
- «Apprendistato di alta formazione e ricerca» (art. 45)
- «Standard professionali e formativi e certificazione delle competenze» (art. 46)
- «Disposizioni finali» (art. 47)

Una norma che offre le definizioni (art. 41), una norma di disciplina di ciascuna tipologia di apprendistato (artt. 43, 44, 45), una di chiusura con le disposizioni finali (art. 47) e due articoli

nevralgici e di sistema, validi per tutte le forme di apprendistato, che contengono alcune previsioni generali e di raccordo (artt. 42 e 46).

Innanzitutto, l'art. 41, dopo aver definito l'apprendistato come contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani e distinto tra le tre diverse tipologie, specifica come l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica (c.d. apprendistato di primo livello) e l'apprendistato di alta formazione e ricerca (c.d. apprendistato di terzo livello) «integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni».

Il riferimento qui è al Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione delle qualificazioni professionali che, nelle intenzioni del legislatore del 2013, costituisce il quadro di riferimento unitario per la certificazione delle competenze, attraverso la standardizzazione degli elementi essenziali, dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali (anche attraverso la loro correlabilità tramite un sistema di riconoscimento di crediti formativi) ⁽¹⁴³⁾.

¹⁴³ Cfr. L. TESSAROLI, *Verso la certificazione delle competenze*, in *RDSS*, 2014, 2, pp. 233-246.

Già dalla prima norma, dunque, emerge l'attenzione del legislatore a regolare l'apprendistato in una dimensione ben più ampia di quella contrattuale, inserendo l'istituto nel più grande contesto dell'integrazione sistematica tra formazione e lavoro e di correlazione tra titoli di studio e qualificazioni professionali.

L'intenzione del legislatore sin da subito appare quella di regolare tanto (o non solo) la fattispecie contrattuale con norme immediatamente e direttamente applicabili al singolo rapporto di lavoro. Ciò si intende inequivocabilmente proseguendo nella lettura del decreto, con l'articolo 42 «Disciplina generale». La norma dispone delle prescrizioni rivolte all'autonomia privata del singolo datore di lavoro e del singolo lavoratore (la forma scritta, la necessità del piano formativo da allegare, la disciplina del licenziamento, il recesso *ad nutum*). Ma non solo. Come si vedrà (*infra* § 3), il comma 5 si rivolge alle parti sociali, attribuendo loro la responsabilità di costruire il quadro normativo di riferimento per l'utilizzo dell'apprendistato in ciascun settore economico.

La norma nella quale emerge più nitidamente la dimensione sistemica dell'apprendistato e la sua funzione che ben trascende quella di mera tipologia contrattuale è sicuramente l'articolo 46 «Standard professionali e formativi e certificazione delle competenze» del decreto legislativo n. 81 del 2015. Non a caso, taluni in letteratura non hanno esitato a definire questa norma – seppur con riguardo alla sua versione originaria (parzialmente diversa)

dell'articolo 6 del decreto legislativo n. 167 del 2011 – come «uno dei cardini, se non il vero e proprio perno della riforma» ⁽¹⁴⁴⁾.

Ai sensi del primo comma, in coerenza con la competenza statale e regionale in materia di istruzione e formazione, gli standard formativi dei percorsi di apprendistato duale – cioè gli obiettivi di apprendimento, il contenuto dei *curricula* e l'articolazione temporale – sono definiti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, e previa intesa con le Regioni e le province autonome.

Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali acquisite in apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali è inoltre istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il repertorio delle professioni predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti dai contratti collettivi di lavoro e (in coerenza con quanto previsto nelle premesse dalla intesa tra Governo, regioni, province autonome e parti sociali del 17 febbraio 2010) da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i rappresentanti della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome.

¹⁴⁴ L. RUSTICO, M. TIRABOSCHI, *Standard professionali e standard formativi*, in M. TIRABOSCHI (a cura di) *Il Testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, op. cit., pp. 167-193, qui p. 167.

L'obiettivo è quello di creare una circolarità sistemica nella quale l'apprendistato faccia da raccordo tra il sistema formativo e sistema di relazioni industriali. Non solo per la sua metodologia pedagogica di integrazione tra teoria e pratica ma anche in termini di misurazione e certificazione degli apprendimenti: se si svolge nel sistema formativo istituzionale, le competenze acquisite dovrebbero essere certificate e correlabili ai sistemi di classificazione e inquadramento del personale previsti dai CCNL; e viceversa, se si svolge nell'ambito di un percorso professionalizzante, la formazione svolta opportunatamente registrata nel libretto formativo e le competenze maturate certificate tramite il sistema di certificazione *ex* legge 13 del 2013, possono tradursi in crediti formativi.

3. Il contributo dei sistemi di relazioni industriali e il ruolo della contrattazione collettiva di settore

Se i primi quattro commi dell'art. 42 del d. lgs. 81/2015 pongono principi inderogabili che l'autonomia individuale non può violare nella stipula ed esecuzione di un contratto di apprendistato, il quinto comma ha come destinatari le parti sociali. Salvo quanto disposto dai precedenti commi, infatti, «la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano

nazionale». Nel rispetto di alcuni principi – il divieto di retribuzione a cottimo, la presenza di un tutor, la possibilità del riconoscimento delle competenze acquisite, la registrazione della formazione effettuata – il legislatore assegna inequivocabilmente la regolazione dell'apprendistato alla contrattazione collettiva.

Si tratta di un rinvio *sui generis* che sembra quasi andare oltre le canoniche distinzioni tra le diverse tecniche di rinvio ⁽¹⁴⁵⁾ perché da un lato, l'intervento regolatorio delle parti sociali non si limita a completare quanto dettato dal legislatore, e perciò solo non si può ritenere propriamente un *rinvio integrativo* ⁽¹⁴⁶⁾. Dall'altro lato, non pare pienamente corrispondente neanche lo schema del *rinvio necessario*, per il quale l'utilizzabilità dell'istituto è subordinata alla regolamentazione della contrattazione collettiva ⁽¹⁴⁷⁾, considerando che tale tecnica di rinvio è tipicamente utilizzata nei casi in cui è da scongiurare un rischio di eccessiva flessibilità e precarizzazione del lavoro ⁽¹⁴⁸⁾ e che lo stesso Ministero del lavoro ha dichiarato che, al fine di non ostacolare il ricorso all'istituto, in assenza di un contratto collettivo proprio del settore di appartenenza o nel caso in cui il

¹⁴⁵ Per una ricognizione sulle diverse tecniche di rinvio si veda P. PASSALACQUA, *Autonomia collettiva e mercato del lavoro. La contrattazione gestionale e di rinvio*, Giappichelli, 2005, p. 115 ss. ma anche il più recente G. PIGLIALARMI, *La funzione del consulente del lavoro*, ADAPT University Press, 2020, pp. 112-116.

¹⁴⁶ Per il quale il contratto collettivo detterebbe una disciplina a completamento di quella prevista dalla norma di legge. Cfr. G. PIGLIALARMI, *op. cit.*, p. 113.

¹⁴⁷ I. ALVINO, *I rinvii legislativi al contratto collettivo. Tecniche e interazioni con la dinamica delle relazioni sindacali*, Jovene, 2018, p. 44

¹⁴⁸ M. V. BALLESTRERO, *Diritto sindacale*, Giappichelli, 2018, p. 325.

datore di lavoro applichi un contratto collettivo che non abbia disciplinato l'apprendistato, si ritiene possibile che lo stesso datore di lavoro possa far riferimento a una regolamentazione contrattuale di settore affine per individuare sia i profili normativi che economici dell'istituto ⁽¹⁴⁹⁾.

Il ruolo riconosciuto all'autonomia collettiva, in questo caso, a differenza di quanto secondo taluni è sempre più frequente, è lontano dall'essere «servente», cioè utile a «un disegno politico che trova realizzazione nella minuziosa regolazione ad opera della legge dei rapporti di lavoro» ⁽¹⁵⁰⁾. Seguendo una efficace sistematizzazione dei rinvii presenti nel decreto ⁽¹⁵¹⁾, infatti, quello in materia di apprendistato non è né un rinvio per estendere a fattispecie ulteriori l'applicazione di una regola di svantaggio; né per completare una fattispecie a cui la legge applica una regola di svantaggi; né per determinare la disciplina da applicare ad una fattispecie legale funzionale alla flessibilità; né per determinare la disciplina da applicare ad una fattispecie legale di limitazione della flessibilità.

Nella nostra materia il rinvio di legge alla contrattazione collettiva sembra discostarsi dagli schemi ordinari del rapporto tra

¹⁴⁹ Interpello del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 5 febbraio 2013, n. 4. Cfr. G. MONTEMARANO, *Apprendistato e prassi amministrativa*, *op. cit.*, spec. p. 43.

¹⁵⁰ M. V. BALLESTRERO, *op. cit.*, qui p. 325.

¹⁵¹ M. FALSONE, *I rinvii alla contrattazione collettiva nel decreto legislativo n. 81/2015*, in *Dri*, 2016, 4, pp. 1073-1110, p. 1076.

legge e contratto collettivo, come in parte è già stato fatto notare⁽¹⁵²⁾, con una delega quasi integrale della regolamentazione alle parti sociali, almeno dal punto di vista testuale: in nessun altro dei contratti disciplinati dal decreto legislativo n. 81 del 2015, infatti, l'intera disciplina è espressamente rimessa alla contrattazione collettiva, senza con questo voler sminuire l'incidenza dei principi inderogabili che sono comunque affermati dal legislatore nazionale⁽¹⁵³⁾.

Si prenda per esempio il ruolo della contrattazione collettiva in materia di apprendistato professionalizzante. Ai sensi dell'articolo 44, la qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi nazionali. Questi stessi contratti collettivi o, in alternativa, gli accordi interconfederali stabiliscono, proprio in ragione del tipo di qualificazione professionale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle pertinenti competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata anche minima del periodo di

¹⁵² In materia di diritto sanzionatorio e con particolare riguardo alle sanzioni previste dall'articolo 47 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 cfr. C. SANTORO, *La contrattazione collettiva nel diritto sanzionatorio del lavoro*, ADAPT University Press, 2019, spec. p. 131.

¹⁵³ D. GAROFALO, *ult. op. cit.*, qui p. 256, per esempio, saluta positivamente la scelta del legislatore del 2015 di «recuperare alla competenza legislativa aspetti che mal tollerano una disciplina differenziata a livello autonomo».

apprendistato (che non può essere superiore a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati sempre dalla contrattazione collettiva di riferimento).

Non sono interventi marginali quelli riconosciuti alla contrattazione collettiva, che non si limita a definire quote numeriche, requisiti di accesso, limiti di durata o causali, come accade in altre fattispecie contrattuali, ma è responsabile del contenuto e svolgimento del rapporto tra datore di lavoro e apprendista nell'ambito di un più ampio e presupposto – cioè che viene prima – sistema istituzionale (anche in raccordo con quello dell'istruzione e formazione nel caso dell'apprendistato duale).

Sempre alla ricerca degli elementi istituzionali dell'apprendistato nell'ottica delle relazioni industriali, non è neppure irrilevante la scelta del legislatore, nel richiamare la fonte collettiva, di rinviare ad accordi interconfederali e alla contrattazione collettiva nazionale di settore e non alla contrattazione di livello aziendale. Il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nell'ampio utilizzo del modello della c.d. contrattazione collettiva delegata, all'articolo 51 offre una definizione dei contratti collettivi più volte richiamati nel corpo di legge ⁽¹⁵⁴⁾, realizzando una

¹⁵⁴ Cfr. T. TREU, *I rinvii alla contrattazione collettiva (art. 51, d. lgs. n. 81/2015)*, in M. MAGNANI, A. PANDOLFO, P.A. VARESI, *Il codice dei contratti di lavoro. Commentario al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7, della l. 10 dicembre 2014, n. 183*, Giappichelli, 2016, pp. 243 ss..

totale equiparazione delle sfere di competenza della contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale. Le uniche tipologie contrattuali per le quali il legislatore ha previsto un'eccezione, escludendo l'intervento di livelli contrattuali diversi da quello nazionale sono le collaborazioni organizzate dal committente e proprio l'apprendistato ⁽¹⁵⁵⁾. La scelta di escludere la contrattazione collettiva aziendale non è casuale e non si spiega appena con la reticenza di una parte delle rappresentanze sindacali che, anche con riguardo all'apprendistato, riteneva «paradossale» che la contrattazione collettiva di secondo livello, pur privilegiata nell'adeguamento dei percorsi professionali al contesto aziendale, potesse essere «indipendente» dalle disposizioni dei contratti collettivi nazionali ⁽¹⁵⁶⁾. Piuttosto trova fondamento (anche) nella consapevolezza che l'apprendistato possa essere innanzitutto una leva per la progettazione e costruzione delle competenze per i processi e prodotti di un dato settore economico e che la sua regolamentazione, in questo senso, sia affare comune di un sistema economico prima ancora che di una delimitata porzione di questo.

¹⁵⁵ P. TOMASSETTI, *La nozione di sindacato comparativamente più rappresentativo nel decreto legislativo n. 81/2015*, in *DRI*, 2016, p. 367-392, p. 368.

¹⁵⁶ C. TREVES, *Il Testo unico di riforma dell'apprendistato: la posizione della Cgil*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, op. cit., pp. 51-55, qui p. 53.

4. Investigare l'apprendistato attraverso il prisma dei sistemi di contrattazione collettiva: criteri ordinatori

Ricostruito il quadro normativo di riferimento, è ora possibile verificare se e come le parti sociali hanno implementato il dato legale, attraverso un'analisi documentaria di lettura, clausola per clausola, dei contratti collettivi. E seppur, come insegnano i coniugi Webb, per «osservare e dissezionare i fatti» occorra avere una «mente del tutto libera da idee»⁽¹⁵⁷⁾, è già possibile individuare alcuni degli elementi più rilevanti da ricercare, in termini di sistema, nei tanti contratti collettivi che disciplinano l'istituto, e scegliere i criteri in base ai quali ordinare il materiale analizzato.

Alla luce di quanto detto sinora, il criterio ordinatorio principale, che in questo caso altro non è che una domanda di ricerca, è uno. Quello di verificare se le parti, nella regolazione dell'apprendistato, abbiano messo a punto un sistema giuridico istituzionale per la costruzione dell'offerta di lavoro o se piuttosto si siano limitate alla semplice regolazione del rapporto di lavoro individuale.

Non si tratta appena, come fatto in passato, di indagare se le parti sociali intendano l'apprendistato nella sua «forma impura» o se in qualche modo si adoperino al fine evitare quella che è stata

¹⁵⁷ B. WEBB, S. WEBB, *Industrial Democracy*, Green and Longmans, 1902 (ma 1897), qui p. X.

definita prima la «corruzione» ⁽¹⁵⁸⁾, poi il «declassamento» ⁽¹⁵⁹⁾ dell'istituto. Da tempo, infatti, l'apprendistato è disciplinato dalla legge come un contratto di lavoro e non certo di insegnamento; piuttosto, sul punto, potrà rilevarsi quanto la regolazione disposta dalle parti che, fatti salvi i già esaminati principi sanciti dal Capo V del d. lgs. n. 81 del 2015, conservano comunque in teoria margini di discrezionalità, assecondi tale impostazione e curi il segmento formativo del contratto.

Sono d'altronde profondamente interconnesse le due linee di riflessione, quella sulla funzione istituzionale dell'apprendistato e quella sulla finalità formativa del contratto, se si considera che la prima non potrebbe realizzarsi se il rapporto contrattuale fosse svuotato del suo contenuto formativo e la seconda faticherebbe a prevalere senza un adeguato supporto organico da parte dei sistemi di rappresentanza.

La nostra mappatura procederà in una direzione diversa rispetto ai (pochi) precedenti tentativi di mappatura condotti in passato ⁽¹⁶⁰⁾. Questi, infatti, pur nel merito di un'analisi empirica che

¹⁵⁸ Così, come si è visto ampiamente (*supra*, cap. 1, par. 2), F. CARNELUTTI, *Gli apprendisti nella legge sugli infortuni*, cit., p. 95.

¹⁵⁹ Così, come si è visto ampiamente (*supra*, cap. 1, par. 4), P.A. VARESI, *L'alternanza studio-lavoro nella contrattazione collettiva e nella legislazione*, cit. p. 219.

¹⁶⁰ E. GIACINTO, *L'apprendistato nella disciplina contrattuale e legislativa*, in *Contrattazione*, 1979, n. 2-3, pp. 72-83, qui p. 73; M. POLVERARI, A. LA PORTA, *La contrattazione collettiva per la formazione dei lavoratori*, Nuove Edizioni Operaie, 1976, spec. pp. 17-55; P. A. VARESI, *ult. op. cit.*; F. CARINCI, *E tu lavorerai come apprendista (L'apprendistato da contratto "speciale" a contratto "quasi unico")*, cit. spec.

nessun altro ha condotto, avevano come focus esclusivo le regole sulla retribuzione dell'apprendista o sulla durata del percorso formativo. L'obiettivo era quello di verificare se la prima era spinta al rialzo (soprattutto attraverso i sistemi di percentualizzazione) e la seconda fosse il più possibile abbreviata, per assottigliare le differenze tra apprendisti e lavoratori ordinari: come notato anche dalla letteratura internazionale con riferimento alle paghe degli apprendisti e alla durata dei periodi di formazione in Europa ⁽¹⁶¹⁾, più queste sono alte e lunghe più lo status dell'apprendista è vicino a quello del lavoratore, più sono bassi e brevi più esso si avvicina a quello di studenti e giovani in formazione. La mappatura dei livelli retribuitivi, della durata dell'apprendistato e di tutti gli altri elementi strettamente "contrattuali" sarà invece integrata con uno speciale riguardo alla dimensione sistemica dell'istituto per la costruzione di competenze e della offerta di lavoro.

Pertanto, le clausole contrattuali saranno distinte tra le norme di sistema (con funzione istituzionale) e le norme di disciplina dei singoli rapporti di lavoro (con funzione normativa). Tra le prime cose da osservare, quindi, c'è la collocazione della disciplina tra i diversi capitoli del contratto collettivo (mercato del lavoro, tipologie contrattuali, allegati o altro) e la sua finalità rispetto alla struttura generale dello stesso.

pp. 79-83; E. CARMINATI, S. FACELLO, D. PAPA, *L'attuazione della legge Biagi nella contrattazione collettiva*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *op. cit.*, pp. 139-174.

¹⁶¹ P. RYAN, *Apprendistato: tra teoria e pratica, scuola e luogo di lavoro*, in *DRI*, 2011, n. 4, pp. 913-946, spec. p. 939.

Tra le norme di sistema vanno innanzitutto ricondotte tutte le disposizioni di parte obbligatoria in materia di apprendistato, verificando quanti e quali impegni le parti assumono, tanto a livello centrale quanto attraverso le diverse articolazioni territoriali e aziendali e per tramite degli enti bilaterali, espressamente richiamati dagli artt. 42, c. 1 e 44, c. 1, d.lgs. 81/2015. In questo senso sono indagati i compiti affidati alla bilateralità; il più ampio raccordo con le infrastrutture paritetiche operanti in una dato sistema di relazioni industriali, per esempio con gli organismi bilaterali di osservazione del mercato del lavoro e di rilevazione dei fabbisogni professionali; l'utilizzo delle risorse dei fondi interprofessionale per la formazione continua, richiamati dall'art. 42, comma 5, lett. d), d.lgs. 81/2015, per il finanziamento della formazione interna degli apprendisti o della formazione dei tutor; i compiti di monitoraggio e progettazione dei percorsi formativi assegnati responsabili e commissioni a livello aziendale o territoriale; *et cetera*.

Fatto questo, permanendo nell'indagine delle norme di sistema, potrà approfondirsi l'elemento istituzionale per eccellenza, cioè i sistemi di classificazione e inquadramento del personale, richiamati dall'art. 41 del d.lgs. 81/2015. In particolare, operatori ed esperti non hanno mai analizzato il raccordo tra i profili formativi per l'apprendistato e le figure professionali individuate nei sistemi di classificazione. Nell'ambito della risalente riflessione sulle tecniche di inquadramento e sulla invocata riforma dei sistemi di

classificazione (¹⁶²), non può infatti mancare una indagine sul grado di comunicazione tra questi e i sistemi di apprendistato. Se i primi, infatti, sono il modo attraverso cui la contrattazione collettiva sintetizza la fotografia (statica) dell'incontro tra domanda e offerta in termini di scambio tra prestazione e tariffa, i secondi potrebbero essere la via (dinamica) attraverso cui le parti sociali partecipano alla costruzione dell'offerta di lavoro. In questa direzione, possono essere analizzate le tecniche di individuazione e descrizione delle professionalità per le quali è previsto l'utilizzo dell'apprendistato e il grado di corrispondenza tra profili formativi per l'apprendistato e mestieri e mansioni previste nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale.

Nel senso di un'integrazione con il sistema di istruzione e formazione, deve inoltre valutarsi se e come è disciplinato l'apprendistato duale che, com'è noto, è pressoché inutilizzato all'interno del mercato del lavoro italiano con poco più di dieci mila apprendisti all'anno coinvolti in percorsi formativi finalizzati al conseguimento di un titolo di studio (¹⁶³).

Da ultimo, per verificare se e come persiste un utilizzo funzionale alla regolazione della concorrenza e dell'accesso al mercato possono essere analizzate le ancora esistenti quote di conferma che limitano o potrebbero limitare il numero di

¹⁶² Cfr. M. MANGANI, *Organizzazione del lavoro e professionalità tra rapporti e mercato del lavoro*, in *DLRI*, 2004, 101, pp. 165-200.

¹⁶³ Cfr. INAPP, *Lo sviluppo dell'occupazione e della formazione in apprendistato. XIX Rapporto di monitoraggio*, 2022.

apprendisti in ciascuna impresa, ai sensi dell'art. 42, c. 5, lett. h) e cc. 7 e 8, d. lgs. 81/2015.

Con riguardo alle norme di disciplina dei rapporti di lavoro individuali, al di là delle clausole strettamente contrattuali, lo sforzo di mappatura più massiccio, deve farsi con riguardo alla funzione formativa che le parti sociali riconoscono all'istituto. Secondo quanto disposto dall'art. 44, c. 2, d. lgs. 81/2015, oltre la durata dell'apprendistato, possono essere esplorate le regole sul monte orario della formazione e sulle modalità di erogazione della formazione e le (eventuali) clausole contrattuali che definiscono la capacità formativa dell'azienda e i compiti e i requisiti del tutor.

CAPITOLO III

La mappatura della contrattazione collettiva

SOMMARIO: 1. Identificazione del campione di indagine e altre note metodologiche. – 2. L'apprendistato nei contratti collettivi: collocazione e finalità – 3. L'apprendistato duale. – 4. La retribuzione. – 5. Le quote di conferma. – 6. La durata del periodo di apprendistato. – 7. Il monte orario della formazione. – 8. Il piano formativo individuale. – 9. I profili formativi per l'apprendistato. – 10. Il ruolo dei fondi interprofessionali e della bilateralità

1. Identificazione del campione di indagine e altre note metodologiche

Oggetto dell'indagine sono sessantuno contratti collettivi nazionali del lavoro, individuati tra quelli sottoscritti dalle organizzazioni sindacali appartenenti alle confederazioni Cgil, Cisl e Uil. In particolare, di ciascun settore contrattuale, così come individuato dai codici ATECO e dalle relativa classificazione delle attività economiche adottata dall'Istat, sono osservati i contratti collettivi nazionali più applicati secondo la più recente rilevazione

congiunta di Cnel e Inps ⁽¹⁶⁴⁾, i contratti collettivi oggetto della selezione coprono 11.190.076 lavoratori (intorno al 86% del totale dei lavoratori subordinati) e trovano applicazione in tutti i settori economici così come individuati dall'archivio nazionale dei contratti collettivi curato dal Cnel che raggruppa i CCNL in 13 macro-categorie: agricoltura; chimici; meccanici; tessili; alimentaristi; edilizia, legno e arredamento; poligrafici e spettacolo; terziario, distribuzione e servizi; trasporti; credito e assicurazioni; istruzione, sanità, assistenza, cultura ed enti; aziende di servizi; enti e istituzioni private; CCNL plurisetoriali.

Quella che segue è una tabella con l'indicazione puntuale di tutti i contratti collettivi oggetto dell'indagine, con la specificazione del settore contrattuale di riferimento, dei destinatari del contratto, delle associazioni datoriali e organizzazioni sindacali firmatarie, del numero di aziende che applicano il contratto e il numero di lavoratori coperti. Al fine di agevolare la lettura, quando richiamato puntualmente nel corso della nostra mappatura, il singolo contratto collettivo sarà indicato menzionando i destinatari del CCNL e, quando necessario, l'associazione datoriale di riferimento ⁽¹⁶⁵⁾.

¹⁶⁴ Si fa riferimento all'archivio congiunto Cnel-Inps sui contratti collettivi nazionali e alla *Scheda CCNL dei lavoratori dipendenti depositati al CNEL. Alcune evidenze aggiornate a novembre 2021*, rilasciata il 6 dicembre 2021 e consultabile in *Boll. ADAPT*, 2021, n. 44.

¹⁶⁵ A titolo di esempio: “il contratto collettivo delle aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi sottoscritto da Confcommercio”.

Tabella 1. I contratti collettivi esaminati

Settore contrattuale CNEL	Destinatari del CCNL	OO.DD. categoria	OO.SS. firmatarie	N. az.	N. Lav.
A - Agricoltura	Operai agricoli e florovivaisti	Confagricoltura; Coldiretti; Cia; Federazione nazionale dei proprietari conduttori in economia; Federazione nazionale degli affittuari conduttori in economia; Federazione italiana impresa agricola familiare (Fiaf); Assoverde; Associazione piscicoltori italiani (Api)	Flai Cgil; Fai Cisl; Uila	1.176	4.668
B - Chimici	Industria chimica, chimica-farmaceutica, fibre chimiche e settori abrasivi, lubrificanti e GPL + Settore coibentazioni termiche acustiche	Federchimica; Farmindustria	Filctem Cgil; Femca Cisl; Uiltec	3.832	209.302
B - Chimici	Industrie della gomma, della plastica, dei pneumatici	Federazione Gomma Plastica; Airp	Filctem Cgil; Femca Cisl; Uiltec	4.166	155.249
B - Chimici	CCNL Unionchimica per i lavoratori della piccola e media industria dei settori: chimica, concia e settori accorpati, plastica e gomma, abrasivi, ceramica e vetro	Unionchimica	Filctem Cgil; Femca Cisl; Uiltec	3.092	48.240
B - Chimici	Industria dell'energia e del petrolio	Confindustria Energia	Filctem Cgil; Femca Cisl; Uiltec	253	38.448
B - Chimici	Industria delle piastrelle e dei materiali refrattari	Confindustria Ceramica	Filctem Cgil; Femca Cisl; Uiltec	566	29.189

Settore contrattuale CNEL	Destinatari del CCNL	OO.DD. categoria	OO.SS. firmatarie	N. az.	N. Lav.
B - Chimici	Industria del vetro e delle lampade	Assovetro	Filctem Cgil; Femca Cisl; Uiltec	1.068	27.835
C - Meccanici	CCNL per i dipendenti dalle aziende metalmeccaniche e della installazione di impianti	Federmeccanica; Assistal	Fim Cisl; Fiom Cgil; Uilm	57.314	1.445.293
C - Meccanici	CCNL area meccanica	Confartigianato Autoriparazione; Confartigianato Metalmeccanica di produzione; Confartigianato Impianti; Confartigianato Orafi; Confartigianato Benessere odontotecnici (Fe.Na.Odi); Cna Produzione; Cna Installazione di impianti; Cna Servizi alla comunità/autoriparatori; Cna Artistico e tradizionale; Cna Benessere e sanità; Casartigiani; Clai	Fiom Cgil; Fim Cisl; Uilm	124.321	499.467
C - Meccanici	CCNL per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti	Unionmeccanica	Fim Cisl; Fiom Cgil; Uilm	33.569	364.544
C - Meccanici	PMI settore metalmeccanico ed installazione impianti	Confimi Impresa meccanica	Fim Cisl; Uilm	1.425	27.819
D - Tessili	Industrie tessili e dell'abbigliamento	Smi	Femca Cisl; Filctem Cgil; Uiltec	9.797	182.233
D - Tessili	CCNL per gli addetti alle piccole e medie industrie del settore tessile-abbigliamento-moda, calzature, pelli e cuoio, penne,	Uniontessile	Femca Cisl; Filctem Cgil; Uiltec	5.181	54.684

Settore contrattuale CNEL	Destinatari del CCNL	OO.DD. categoria	OO.SS. firmatarie	N. az.	N. Lav.
	spazzole e pennelli, occhiali, giocattoli				
D - Tessili	CCNL per i lavoratori addetti all'industria delle calzature	Assocalzaturifici	Femca Cisl; Filctem Cgil; Uiltec	1.574	42.430
D - Tessili	Industrie dei settori pelli e succedanei, produzione di ombrelli-ombrelloni	Aimpes (Oggi Assopellettieri)	Femca Cisl; Filctem Cgil; Uiltec	618	22.999
D - Tessili	Lavanderie industriali	Assosistema	Femca Cisl; Filctem Cgil; Uiltec	255	9.971
E - Alimentaristi - Agroindustriale	Industrie alimentari	Federalimentare; Aidepi, Aiipa (ora confluite in Unione Italiana Food); Ancit; Anicav; Assalzoo; Assica; Assitol; Assobibe; Assobirra; Assocarni; Assolatte; Federvini; Italmopa; Mineracqua; Unionzucchero	Fai Cisl; Flai Cgil; Uila	8.643	204.020
E - Alimentaristi - Agroindustriale	Aziende artigiane del settore alimentazione e panificazione	Cna Alimentare; Confartigianato Alimentazione; Casartigiani; Clai	Flai Cgil; Fai Cisl; Uila	25.574	100.346
E - Alimentaristi - Agroindustriale	CCNL per il personale comunque dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari	Fippa; Assopanificatori	Flai Cgil; Fai Cisl; Uila	12.073	51.987
E - Alimentaristi - Agroindustriale	Piccola e media industria alimentare	Unionalimentari	Fai Cisl; Flai Cgil; Uila	3.770	31.106
F - Edilizia	CCNL lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini	Ance; Legacoop Produzione e servizi; Confcooperative Lavoro e servizi; Agci Produzione e lavoro	Feneal Uil; Filca Cisl; Fillea Cgil	39.042	252.624

Settore contrattuale CNEL	Destinatari del CCNL	OO.DD. categoria	OO.SS. firmatarie	N. az.	N. Lav.
F - Edilizia	Aziende artigiane del settore edilizia e affini	Anaepa; Confartigianato Edilizia; Cna Costruzioni; Fiae Casartigiani; Clai Edilizia	Feneal Uil; Filca Cisl; Fillea Cgil	45.219	132.208
F - Edilizia	Imprese dei settori legno, sughero, mobile ed arredamento e boschivi e forestali	Federlegnoarredo	Feneal Uil; Filca Cisl; Fillea Cgil	6.051	107.762
F - Edilizia	Aziende artigiane dell'area legno-lapidei	Cna Produzione; Cna Costruzioni; Confartigianato Legno e arredo; Confartigianato Marmisti; Casartigiani; Clai	Feneal Uil; Filca Cisl; Fillea Cgil	18.016	73.199
F - Edilizia	CCNL per gli addetti alle piccole e medie industrie edili ed affini aderenti a Confapi Aniem	Confapi Aniem	Feneal Uil; Filca Cisl; Fillea Cgil	11.944	49.282
F - Edilizia	CCNL per i lavoratori dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, ghiaia, sabbia e inerti	Marmomacchine; Anepla	Feneal Uil; Filca Cisl; Fillea Cgil	3.029	23.154
G - Poligrafici e spettacolo	Aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali anche multimediali	Assografici; Aie; Anes	Slc Cgil; Fistel Cisl; Uilcom	6.045	70.863
G - Poligrafici e spettacolo	Aziende esercenti l'industria della carta e cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per le aziende cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone	Assocarta; Assografici	Slc Cgil; Fistel Cisl; Uilcom; Ugl Carta e stampa	1.372	52.763
G - Poligrafici e spettacolo	PMI della comunicazione, dell'informatica, dei servizi innovativi e della microimpresa	Unigec; Unimatica	Slc Cgil; Fistel Cisl; Uilcom	2.931	22.215

Settore contrattuale CNEL	Destinatari del CCNL	OO.DD. categoria	OO.SS. firmatarie	N. az.	N. Lav.
H - Commercio	Aziende del terziario della distribuzione e dei servizi	Confcommercio	Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs	394.065	2.404.736
H - Commercio	CCNL turismo	Federalberghi; Faita	Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs	159.482	993.743
H - Commercio	Aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo	Fipe; Angem; Legacoop Produzione e servizi; Confcooperative Lavoro e servizi; Agci	Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs	58.395	399.483
H - Commercio	Acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere	Cna Unione Benessere e sanità; Confartigianato Benessere Acconciatori; Confartigianato Benessere Estetisti; Casartigiani; Claii Federnas Unamem	Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs	55.402	125.826
H - Commercio	Aziende del terziario della distribuzione e dei servizi	Confesercenti	Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs	5.973	40.603
H - Commercio	Settore turismo	Fiepet; Assohotel; Assoviaggi; Fiba; Assocamping; Assoturismo	Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs	4.658	22.131
H - Commercio	Dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi	Confcommercio	Manageritalia	6.934	20.747
H - Commercio	Distribuzione moderna organizzata (DMO)	Federdistribuzione	Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs	//	//
H - Commercio	Distribuzione cooperativa	Ancc-Coop; Confcooperative Consumo e utenza; Agci	Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs	3.473	94.387

Settore contrattuale CNEL	Destinatari del CCNL	OO.DD. categoria	OO.SS. firmatarie	N. az.	N. Lav.
H - Commercio	Istituti di vigilanza privata	Assiv; Legacoop Produzione e servizi; Confcooperative Lavoro e servizi; Agci Servizi	Filcams Cgil; Fisascat Cisl	153	4.962
H - Commercio	Studi Professionali	Confprofessioni	Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs Uil	119.607	28.147
H1 - Lavoro domestico	CCNL del lavoro domestico	Fidaldo; Domina	Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs; Federcolf; (adesione di Ugl Terziario dal 4/4/2014)	100	2.069
I - Trasporti	Logistica, trasporto merci e spedizione (personale non dirigente)	Aite; Aiti; Assoespressi; Assologistica; Fedespedi; Fedit; Fisi; Trasportounito; Confetra; Anita; Fai; Federtraslochi; Federlogistica; Unitai; Conftrasporto; Cna Fita; Confartigianato Trasporti; Sna Casartigiani; Clai; Confcooperative lavoro e servizi, Legacoop Produzione e servizi; Agci Servizi	Filt Cgil; Fit Cisl; Uiltrasporti	36.948	470.378
I - Trasporti	CCNL autoferrotranvieri e internavigatori (mobilità-TPL)	Asstra; Anav; Agens	Filt Cgil; Fit Cisl; Uiltrasporti; Ugl Fna; Faisa Cisl	1.178	116.993
I - Trasporti	CCNL dell'industria del trasporto aereo	Assaeroporti; Assaereo; Assohandlers; Assocontrol; Fairo; Federcatering	Filt Cgil; Fit Cisl; Uiltrasporti; Ugl Trasporto Aereo	1.458	58.202
I - Trasporti	Ccnl autorimesse e noleggio automezzi	Aniasa	Filt Cgil; Fit Cisl; Uiltrasporti	7.049	39.918
I - Trasporti	Settore privato dell'industria armatoriale	Confitarma; Assarmatori;	Filt Cgil; Fit Cisl; Uiltrasporti	1.786	32.893

Settore contrattuale CNEL	Destinatari del CCNL	OO.DD. categoria	OO.SS. firmatarie	N. az.	N. Lav.
		Assorimorchiatori; Federimorchiatori			
I - Trasporti	Dipendenti da società e consorzi concessionari di autostrade e trafori	Federreti; Fise Acap	Filt Cgil; Fit Cisl; Uiltrasporti; Ugl Viabilità e logistica; Sla Cisl	114	20.837
J – Credito e assicurazioni	Assicurazioni	Ania	First Cisl; Fisac Cgil; Fna; Snfia; Uilca	2.881	57.691
J – Credito e assicurazioni	Credito	Abi; Dircredito FD; Fabi	Fiba Cisl; Fisac Cgil; Sinfub; Ugl Credito; Uilca Uil; Unisin Falcri Silcea	1.152	305.932
K - Aziende di servizi	Personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione	Asstel	Slc Cgil; Fistel Cisl; Uilcom; Ugl Telecomunicazioni	1.184	128.659
K - Aziende di servizi	Dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali	Fise Assoambiente	Fp Cgil; Fit Cisl; Uiltrasporti; Fiadel	3.059	102.730
K - Aziende di servizi	CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico	Elettricità futura; Utilitalia; Energia concorrente (ora Energia libera)	Filctem Cgil; Flaeci Cisl; Uiltec	667	58.448
K - Aziende di servizi	CCNL per il settore gas-acqua	Anfida; Anigas; Assogas; Confindustria Energia; Igas; Utilitalia	Filctem Cgil; Flaeci Cisl; Uiltec	1.126	53.502
K - Aziende di servizi	CCNL pulizie e multiservizi	Fise Confindustria (ora Anip); Legacoop Produzione e servizi; Confcooperative Lavoro e servizi; Agci Servizi; Unionservizi	Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltrasporti	8.339	313.922
T - Enti e istituzioni private	CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-	Agci Solidarietà; Legacoopsociali; Federsolidarietà	Fp Cgil; Cisl Fp; Fisascat Cisl; Uil Fpl; Uiltucs	8.452	312.629

Settore contrattuale CNEL	Destinatari del CCNL	OO.DD. categoria	OO.SS. firmatarie	N. az.	N. Lav.
	educativo e di inserimento lavorativo				
T - Enti e istituzioni private	Personale non medico della sanità privata	Aris; Aiop	Fp Cgil; Cisl Fp; Uil Fpl	2.892	172.624
T - Enti e istituzioni private	CCNL per il personale dipendente dai settori socio-assistenziale, socio sanitario ed educativo Uneba	Uneba	Fisascat Cisl; Fp Cgil; Cisl Fp; Uiltucs	9.011	163.942
T - Enti e istituzioni private	CCNL Aninsei per il personale della scuola non statale	Aninsei	Fic Cgil; Cisl Scuola; Uil Scuola; Snals Confsal	5.697	55.570
T - Enti e istituzioni private	CCNL per il personale dipendente dagli Istituti scolastico educativi gestiti da enti ecclesiastici Agidae	Agidae	Fic Cgil; Cisl Scuola; Uil Scuola; Snals Confsal; Sinasca	1.575	38.808
V - Altri vari	CCNL tessile-abbigliamento e chimica-ceramica artigianato	Confartigianato Moda; Confartigianato Chimica; Confartigianato Ceramica; Cna Federmoda, Cna Produzione; Cna Artistico e tradizionale; Cna Servizi alla comunità Autoriparatori; Casartigiani; Clai	Uiltec; Femca Cisl; Filctem Cgil	29.390	160.264
V - Altri vari	Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi	Confindustria	Federmanager	11.501	62.790
V - Altri vari	Somministrazione	Assolavoro	Cgil; Cisl; Uil; Felsa Cisl; Nidil Cgil; Uiltemp	99	300.633

2. L'apprendistato nei contratti collettivi: collocazione e finalità

Il d. lgs. n. 81 del 2015 definisce l'apprendistato come un contratto di lavoro finalizzato alla formazione e occupazione dei giovani. Una definizione mutuata dal d. lgs. n. 167 del 2011 che, al contempo, sorgeva dalla (già esaminata, *supra*, cap. II, § 2) esperienza concertativa 2010-2011 in cui alcune intese tra parti sociali e governo insistevano per un rilancio dell'apprendistato funzionale, oltre che per l'inserimento del giovane nel mercato del lavoro attraverso un percorso di formazione e professionalizzazione, anche alla più ampia «integrazione tra il sistema educativo di istruzione e formazione e il mercato del lavoro, in modo da rispondere alla domanda di competenze da parte dei settori e dei territori in cui le imprese operano»⁽¹⁶⁶⁾.

E del resto non mancano neppure nello stesso d. lgs. n. 81 del 2015, come si è visto (sempre *supra*, cap. 2), riferimenti normativi e istituzionali, in termini di livelli di governance dell'istituto, che inquadrano concettualmente l'apprendistato oltre la mera dimensione contrattuale e verso una funzione sistemica (si pensi, per esempio, al necessario raccordo tra i sistemi formativi e quelli del lavoro per l'apprendistato duale o all'integrazione tra i diversi percorsi formativi e professionalizzanti nell'ambito del sistema del repertorio delle professioni).

¹⁶⁶ Intesa tra Governo, Regioni, Province autonome e Parti sociali del 17 febbraio 2010 con ad oggetto le «Linee Guida per la Formazione nel 2010».

La stessa letteratura di storia economica e le esperienze internazionali rappresentano l'apprendistato come non una semplice fattispecie contrattuale ma come leva nella disponibilità (anche) della rappresentanza e dei corpi intermedi per la costruzione collettiva delle competenze ⁽¹⁶⁷⁾.

Pare pertanto di interesse, nell'avvio della nostra mappatura analitica della contrattazione collettiva in materia di apprendistato, verificare quali finalità le parti sociali attribuiscono all'istituto. E in questa direzione si sono esaminate in particolare le dichiarazioni di intenti e di premessa (ai contratti collettivi stessi e alla disciplina dell'apprendistato) e la stessa collocazione della regolamentazione sul tema, indagando quali capitoli dei diversi CCNL trattano la materia dell'apprendistato.

Innanzitutto, deve dirsi che, a differenza di qualche decennio fa in cui il tasso era appena del 65% ⁽¹⁶⁸⁾, tutti i contratti collettivi esaminati disciplinano l'apprendistato, ad eccezione di tre casi che per ambito di applicazione e settore non si prestano a sviluppare le professionalità di riferimento per mezzo dell'istituto. Il riferimento è al contratto collettivo dei dirigenti di aziende commerciali distribuzione e servizi di Confcommercio e al contratto collettivo dei

¹⁶⁷ Il riferimento è innanzitutto alla letteratura sui *collective skill formation systems* per i quali si menziona, tra i tanti, M. R. Busemeyer, C. Trampusch, *The comparative Political Economy of Collective Skill Formation*, in M. R. Busemeyer, C. Trampusch (a cura di), *The Political Economy of Collective Skill Formation*, Oxford University Press, 2012, pp. 3-38.

¹⁶⁸ M. POLVERARI, A. LA PORTA, *La contrattazione collettiva per la formazione dei lavoratori*, *op cit.*

dirigenti aziende industriali di Confindustria: secondo una visione che intende l'apprendistato innanzitutto come inquadramento contrattuale, prima ancora che come percorso di costruzione della professionalità, ben si comprende l'impossibilità di prevedere la figura dell'apprendista dirigente. Parzialmente diverso il discorso del contratto collettivo del lavoro domestico sottoscritto da Fidaldo che insiste su un settore che, in astratto, potrebbe anche prevedere la formazione di apprendisti lavoratori di cura ma che non si ritiene (a torto o ragione) adatto all'apprendistato, riferendosi a un mercato del lavoro immaturo, sovente inteso come caratterizzato da mansioni di bassa professionalità⁽¹⁶⁹⁾, in gran parte svolte da una persona singola, senza che sia in alcun modo prefigurabile un rapporto di tutoraggio.

La restante parte dei contratti collettivi esaminati disciplinano tutti l'apprendistato, pur con le notevoli differenze di cui si provvederà a dar conto nel proseguito della nostra analisi. In non pochi casi (il 13%), in verità, regolano la materia in allegati o accordi annessi al CCNL e negoziati in sedi e tempi diversi dal resto del contratto. E la maggior parte degli accordi, nell'87% dei casi, rinvia comunque a ulteriori allegati per la regolazione dei profili formativi dell'apprendistato, nei quali sono individuate le competenze da maturare e gli obiettivi di apprendimento.

La collocazione "geografica" della disciplina dell'apprendistato, così come ricostruita, lascia intendere una relativa

¹⁶⁹ Cfr. S. BORELLI, *Who cares? il lavoro nell'ambito dei servizi di cura alla persona*, Jovene, Ferrara, 2020; L. CASANO (a cura di), *Verso un mercato del lavoro di cura: questioni giuridiche e nodi istituzionali*, Adapt University Press, 2022.

marginalità dello strumento rispetto al cuore negoziale, in termini di relazioni industriali, dei contratti collettivi. Seguendo la tradizionale ripartizione tra parte obbligatoria e parte normativa dei contratti, la disciplina dell'apprendistato è concentrata nella parte normativa, fatti salvi i frequenti riferimenti all'istituto distribuiti nella parte di relazioni sindacali. In particolare, l'apprendistato è inserito in quei capitoli che, pur con nomenclature diverse - «Mercato del lavoro»⁽¹⁷⁰⁾, «Tipologie di contrattuali»⁽¹⁷¹⁾, «Flessibilità di accesso al lavoro»⁽¹⁷²⁾, «Rapporti di lavoro speciali»⁽¹⁷³⁾ – regolano i c.d. contratti di lavoro atipici, in ossequio alla (equivoca) scelta del d. lgs. n. 81 del 2015⁽¹⁷⁴⁾, insieme al lavoro a tempo determinato, il lavoro in somministrazione o il lavoro intermittente. Solo in un contratto collettivo tra quelli esaminati, quello delle aziende industriali per la produzione e lavorazione di pelli e sucedanei, all'apprendistato è dedicato un capitolo autonomo. Un altro caso a sé stante è il contratto collettivo delle aziende grafiche ed editoriali sottoscritto da Assografici, che disciplina l'apprendistato nella parte quinta del

¹⁷⁰ Si veda per esempio il contratto collettivo delle piccole e medie industrie del settore tessile-abbigliamento-moda che disciplina l'apprendistato all'art. 31 del Capitolo IV, «Mercato del lavoro» insieme ad altre tipologie contrattuali.

¹⁷¹ Così il contratto collettivo della distribuzione cooperativa che disciplina l'apprendistato al Titolo XIII «Tipologie contrattuali», Sezione Prima, artt. 62 ss.

¹⁷² Così l'«Accordo quadro sulla flessibilità di accesso al lavoro» che al capitolo 3 disciplina l'apprendistato professionalizzante per il settore dell'Assicurazioni.

¹⁷³ Così il contratto collettivo dell'industria vetro e lampade che disciplina l'apprendistato all'art. 58 del capitolo XII «Rapporti di lavoro speciali».

¹⁷⁴ *Supra*, cap. 2, § 2.

CCNL ⁽¹⁷⁵⁾, intitolata «Classificazione professionale unica», in una norma che ne precede una dedicata al «Tirocinio» e un'altra all'«Iter professionale». Anche nel contratto collettivo nazionale del lavoro per il settore dell'elettrico, l'apprendistato non è associato alle tipologie contrattuali ma piuttosto avvicinato alle disposizioni in materia di formazione ⁽¹⁷⁶⁾.

In coerenza con quanto registrato con riguardo alla collocazione della disciplina dell'apprendistato, intesa come tipologia contrattuale, la cui componente formativa è spesso marginalizzata in sezioni residuali degli accordi, poco o nulla dicono le parti sociali con riguardo alla finalità assegnata all'istituto. Buona parte dei contratti collettivi procedono direttamente con la regolazione dei diversi elementi della fattispecie contrattuale oppure, in alternativa, si limitano a replicare la definizione legislativa dell'apprendistato come contratto finalizzato all'occupazione e alla formazione dei giovani o, recuperando quella risalente alla legge Fornero, come «strumento privilegiato di ingresso nel mercato del lavoro».

In non pochi casi, è anche enfatizza la funzione dell'apprendistato di strumento di contrasto alla dispersione scolastica ⁽¹⁷⁷⁾ o universitaria ⁽¹⁷⁸⁾.

¹⁷⁵ Art. 5

¹⁷⁶ L'apprendistato è disciplinato all'art. 13, dopo la regolazione della «Formazione» e prima delle «Pari opportunità».

¹⁷⁷ Industria della calzature, art. 23

¹⁷⁸ PMI meccanica – Confimi, art. 9

Meno numerosi i contratti collettivi che assegnano invece all'apprendistato una funzione di leva per l'innovazione e la produttività. Un esempio è il contratto collettivo dell'industria chimica che rileva l'utilità dell'istituto per «costruire professionalità anche elevate da inserire nell'impresa», soprattutto con specifico riguardo all'apprendistato di alta formazione e ricerca utile per «promuovere lo sviluppo di alte professionalità e innovazione in impresa» ⁽¹⁷⁹⁾. In questo senso anche il contratto dell'industria metalmeccanica per la quale l'apprendistato di alta formazione può essere utile per lo «sviluppo di idee e progetti innovativi alle imprese» ⁽¹⁸⁰⁾. A sé, infine, la tradizione del mondo artigiano che, nei diversi settori, richiama l'apprendistato come «strumento privilegiato per la trasmissione delle competenze e dei mestieri» ⁽¹⁸¹⁾

3. L'apprendistato duale

La contrattazione collettiva interviene primariamente in materia di apprendistato professionalizzante, la cui componente formativa, com'è noto, è di responsabilità del datore di lavoro. Al

¹⁷⁹ Industria chimica, art. 3.

¹⁸⁰ In questi termini l'accordo del 20 aprile 2021 sull'apprendistato per il settore dell'industria metalmeccanica.

¹⁸¹ Così il contratto collettivo delle imprese artigiane nel settore del legno e lapide (art. 55) ma anche il contratto collettivo delle imprese artigiane dei settori della metalmeccanica (art. 27) e il contratto collettivo tessili, moda e chimica ceramica (art. 68).

contrario, nelle altre due tipologie di apprendistato disciplinato dal capo V del d. lgs. n. 81 del 2015, quello di c.d. primo livello per il conseguimento della qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, e quello di alta formazione e di ricerca, il ruolo della contrattazione collettiva è ridotto. È più ampio quello dell'attore pubblico che, innanzitutto, è intervenuto con il decreto interministeriale del 12 ottobre 2015 per la «definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato»; e che, soprattutto, in ossequio alla ripartizione delle competenze legislative, si è sostanzialmente con le diverse normative regionali ⁽¹⁸²⁾.

Alle parti sociali è essenzialmente demandata la facoltà di prevedere disposizioni in materia di retribuzione dell'apprendista, anche relativamente alle ore di formazione c.d. interna (a carico del datore di lavoro) ⁽¹⁸³⁾. Rimane ovviamente la possibilità che le parti

¹⁸² Pur con tempistiche differenti, dopo sette anni dall'introduzione del *Jobs Act*, tutte le regioni hanno adottato la disciplina regionale dell'apprendistato duale. Fanno eccezione la Liguria con riferimento all'apprendistato di terzo livello, per il quale trova ancora la precedente Deliberazione di Giunta Regionale n. 1045 del 2013; l'Umbria dove è ancora vigente la Deliberazione di Giunta Regionale n. 441 del 2012; la Valle D'Aosta che, invece, non ha alcuna disciplina per l'apprendistato di terzo livello.

¹⁸³ L'art. 43, co. 7 del d. lgs. n. 81 del 2015 prevede, con riguardo all'apprendistato di c.d. livello, che per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta, salve diverse previsioni dei contratti collettivi. Analoga

sociali, nell'ambito della loro autonomia negoziale, intervengano ulteriormente sulla materia *praeter legem*, oltre il ridotto spazio di delega.

Al di là delle modalità e i contenuti con cui la contrattazione collettiva partecipano alla disciplina dell'apprendistato duale, il primo dato da rilevare è *se* la materia sia effettivamente trattata dagli accordi tra le parti sociali. D'altronde, nonostante l'apprendistato c.d. duale sia stato introdotto già nel 2003 dalla legge Biagi (¹⁸⁴), il suo grado di diffusione nel mercato del lavoro italiano è molto basso (¹⁸⁵) e questo si riflette, in un rapporto in cui non è semplice distinguere la causa dall'effetto, anche nella contrattazione collettiva.

Tra i contratti collettivi nazionali esaminati, soltanto il 29,5% disciplina integralmente l'apprendistato duale e il dato sale solo al 36% se si considerano i contratti che regolano almeno il primo livello che, pur nell'ambito di numeri notevolmente bassi, è più conosciuto

disposizione per l'apprendistato di alta formazione e ricerca si trova all'art. 45, comma 3.

¹⁸⁴ Cfr. L. ZOPPOLI, *La riforma dei contratti con finalità formativa*, in R. De Luca Tamajo, M. Rusciano, L. Zoppoli (a cura di), *Mercato del lavoro: riforma e vincoli di sistema*, Napoli, 2004, pp. 541-552; ¹⁸⁴ M. G. GAROFALO, *I contratti a causa mista nel d.lgs. n. 276/2003*, in RGL, 1, 2004; G. BALANDI, *Formazione e contratto di lavoro*, in DLRI, 113, 2007, pp. 135-185.

¹⁸⁵ Secondo il rapporto Inapp-Inps "L'andamento dell'apprendistato nella crisi pandemica. XX rapporto" nel 2020 i contratti di apprendistato duale, in proporzione al totale, incidono per il solo 2,3%: tutti gli altri sono di tipo professionalizzante.

e usato dalle aziende italiane rispetto all'apprendistato di alta formazione e ricerca ⁽¹⁸⁶⁾.

La maggior parte dei contratti collettivi non disciplinano in alcun modo l'apprendistato duale, non menzionandolo del tutto o rinviando, ove possibile, alla disciplina dell'apprendistato professionalizzante (il 4%) ⁽¹⁸⁷⁾ ovvero ad accordi interconfederali (il 9%) ⁽¹⁸⁸⁾ o intese territoriali (4%) ⁽¹⁸⁹⁾.

In alcuni settori economici l'apprendistato duale è praticamente inesistente: in quello delle aziende di servizi; degli enti e istituzioni private; del credito e assicurazioni non c'è neppure un accordo collettiva che si interessa della materia.

Gli altri settori sono piuttosto disomogenei al loro interno per quando possa comunque delinearsi una tendenza generale secondo la quale è molto più probabile che l'apprendistato duale sia disciplinato dai contratti collettivi che si riferiscono alle grandi imprese e all'industria piuttosto che dai contratti collettivi afferenti ai sistemi di relazioni industriali dell'artigianato ⁽¹⁹⁰⁾. In questi, per via

¹⁸⁶ I contratti di apprendistato di primo livello attivati nel 2020 sono stati 10.868; quelli di terzo livello appena 1.277.

¹⁸⁷ È il caso, per esempio, del contratto collettivo dell'industria tessile e dell'abbigliamento o del contratto per i lavoratori dell'industria delle calzature.

¹⁸⁸ È il caso, per esempio, del contratto collettivo per il settore gas-acqua.

¹⁸⁹ È il caso, per esempio, del contratto collettivo per le aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi (Confesercenti).

¹⁹⁰ Si fa particolare riferimento ai sistemi di rappresentanza di Confartigianato e Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della piccola e media impresa (CNA).

della nota predilezione e tradizione per l'apprendistato di mestiere e la formazione in bottega, senza il coinvolgimento delle istituzioni formative, l'apprendistato duale è pressoché ignorato.

Detto del risicato numero di contratti collettivi nazionali ⁽¹⁹¹⁾ che disciplinano l'apprendistato duale, deve comunque segnalarsi che gli accordi che intervengono in materia non vanno oltre alcune previsioni essenziali. In linea generale, le parti si limitano a riproporre la normativa di legge, indicando i requisiti di accesso ai percorsi, la durata degli stessi correlata alla durata del percorso di studi, la trasformazione in contratto di apprendistato professionalizzante in caso di apprendistato di primo livello ⁽¹⁹²⁾ e, infine, convengono la retribuzione delle ore di lavoro in azienda.

¹⁹¹ A livello territoriale qualcosa di ben diverso si registra nella Provincia autonoma di Bolzano è radicato un articolato sistema di intese territoriali che favorisce la diffusione dello strumento in tutti i settori, facendo anche seguito a un “Patto per l'apprendistato” sottoscritto nel 2015 con le istituzioni pubbliche. Tra i diversi accordi provinciali possono menzionarsi quello del 22 febbraio 2017 per il settore del terziario, distribuzione e servizi; del 6 luglio 2021 per l'industria in generale; del 23 agosto 2021 per gli studi professionali; e il più recente accordo provinciale per la disciplina dell'apprendistato nel settore artigiano. In questi accordi sono frequenti anche disposizioni assenti a livello nazionale, come quelle in materia di previdenza integrative oppure quelle correlano la retribuzione del giovane apprendista ai risultati scolastici.

¹⁹² In ossequio all'art. 43, co. 9 del d.lgs. 81 del 2015 che riconosce la possibilità che, successivamente al conseguimento del titolo di studio, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante.

Tabella 2. La disciplina dell'apprendistato duale nella contrattazione collettiva (SI/NO)

Destinatari del CCNL	Apprendistato di I livello	Apprendistato di III livello
Operai agricoli e florovivaisti	Allegato 11 al CCNL – Accordo del 19 giugno 2018 per la disciplina dell'apprendistato per la qualifica e il diploma di istruzione secondaria superiore secondaria superiore e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca ai sensi del d. lgs. 81/2015	Allegato 11 al CCNL – Accordo del 19 giugno 2018 per la disciplina dell'apprendistato per la qualifica e il diploma di istruzione secondaria superiore secondaria superiore e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca ai sensi del d. lgs. 81/2015
Industria chimica, chimica-farmaceutica, fibre chimiche e settori abrasivi, lubrificanti e GPL + Settore coibentazioni termiche acustiche	Rinvio a una sperimentazione a livello territoriale	L'8 ottobre 2013 è stato sottoscritto un accordo quadro per l'apprendistato di alta formazione e ricerca.
Industrie della gomma, della plastica, dei pneumatici	Rinvio alle norme di legge	Rinvio alle norme di legge
CCNL Unionchimica per i lavoratori della piccola e media industria dei settori: chimica, concia e settori accorpati, plastica e gomma, abrasivi, ceramica e vetro	Rinvio agli accordi interconfederali	Rinvio agli accordi interconfederali
Industria dell'energia e del petrolio	Rinvio agli accordi interconfederali	Rinvio agli accordi interconfederali
Industria delle piastrelle e dei materiali refrattari	Rinvio agli accordi interconfederali	Rinvio agli accordi interconfederali
Industria del vetro e delle lampade	NO	NO
CCNL per i dipendenti dalle aziende metalmeccaniche e della installazione di impianti	SI	SI

CCNL area meccanica	L'art. 27, co. 5 del CCNL disciplina la trasformazione da primo a secondo livello.	NO
CCNL per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti	SI	SI
PMI settore metalmeccanico ed installazione impianti	SI	SI
Industrie tessili e dell'abbigliamento	SI	Rinvio alla disciplina dell'apprendistato professionalizzante
CCNL per gli addetti alle piccole e medie industrie del settore tessile-abbigliamento-moda, calzature, pelli e cuoio, penne, spazzole e pennelli, occhiali, giocattoli	NO	Rinvio agli accordi interconfederali
CCNL per i lavoratori addetti all'industria delle calzature	SI	Rinvio alla disciplina dell'apprendistato professionalizzante
Industrie dei settori pelli e succedanei, produzione di ombrelli-ombrelloni	NO	NO
Lavanderie industriali	SI	SI
Industrie alimentari	NO	NO
Aziende artigiane del settore alimentazione e panificazione	NO	NO
CCNL per il personale comunque dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari	SI	Rinvio alla disciplina dell'apprendistato professionalizzante
Piccola e media industria alimentare	SI	SI
CCNL lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini	SI	SI
Aziende artigiane del settore edilizia e affini	NO	NO
Imprese dei settori legno, sughero, mobile ed arredamento e boschivi e forestali	SI	SI
Aziende artigiane dell'area legno-lapidei	È disciplinato la sola trasformazione	NO

	dell'apprendistato da primo a secondo livello.	
CCNL per gli addetti alle piccole e medie industrie edili ed affini aderenti a Confapi Aniem	SI	SI
CCNL per i lavoratori dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, ghiaia, sabbia e inerti	NO	NO
Aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali anche multimediali	SI	SI
Aziende esercenti l'industria della carta e cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per le aziende cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone	SI	SI
PMI della comunicazione, dell'informatica, dei servizi innovativi e della microimpresa	SI	SI
Aziende del terziario della distribuzione e dei servizi	SI	SI
CCNL turismo	SI	SI
Aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo	NO	NO
Acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere	NO	NO
Aziende del terziario della distribuzione e dei servizi	Rinvio a intese territoriali	Rinvio a intese territoriali
Settore turismo	SI	SI
Dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi	/	/
Distribuzione moderna organizzata (DMO)	NO	NO
Distribuzione cooperativa	NO	NO
Istituti di vigilanza privata	NO	NO
Studi Professionali	SI	SI
CCNL del lavoro domestico	/	/
Logistica, trasporto merci e spedizione (personale non dirigente)	NO	NO

CCNL autoferrotranvieri e internavigatori (mobilità-TPL)	NO	NO
CCNL dell'industria del trasporto aereo	SI	SI
Ccnl autorimesse e noleggio automezzi	NO	NO
Settore privato dell'industria armatoriale	SI	Rinvio alle norme di legge
Dipendenti da società e consorzi concessionari di autostrade e trafori	NO	NO
Assicurazioni	NO	NO
Credito	NO	NO
Personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione	NO	NO
Dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali	NO	NO
CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico	Rinvio ad accordi aziendali e agli accordi interconfederali	Rinvio ad accordi aziendali e agli accordi interconfederali
CCNL per il settore gas-acqua	Rinvio agli accordi interconfederali	Rinvio agli accordi interconfederali
CCNL pulizie e multiservizi	NO	NO
CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo	NO	NO
Personale non medico della sanità privata	NO	NO
CCNL per il personale dipendente dai settori socio-assistenziale, socio sanitario ed educativo Uneba	NO	NO
CCNL Aninsei per il personale della scuola non statale	NO	NO
CCNL per il personale dipendente dagli Istituti scolastico educativi gestiti da enti ecclesiastici Agidae	NO	NO
CCNL tessile-abbigliamento e chimica-ceramica artigianato	NO	NO
Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi	/	/
Somministrazione	SI	SI

4. La retribuzione degli apprendisti

Tra le principali voci di competenza delle parti sociali nella definizione della disciplina dell'apprendistato vi è sicuramente quella della retribuzione. È antico il dibattito sul punto perché, come si è visto anche in sede di ricostruzione dell'evoluzione storica dell'istituto (si veda *supra*, cap.I, § 5), il salario dell'apprendista ha da sempre oscillato a seconda della funzione che le parti sociali hanno conferito all'apprendistato, in misura inversamente proporzionale alla specialità riconosciuta al percorso e alla rilevanza attribuita alla componente formativa. L'adagio, confermato anche in tutte i precedenti studi empirici sulla regolazione dell'apprendistato, vuole che, al crescere della retribuzione corrisposta all'apprendistato, lo *status* di studente e/o giovane in formazione soccomba a quello di lavoratore.

Da questo punto di vista, la discrezionalità delle parti sociali è massima, poiché il legislatore rimette loro quasi integralmente la facoltà di definire i livelli retributivi. Fatto salvo il divieto di retribuzione a cottimo e le regole speciali per le ore in formazione in caso di apprendistato duale, l'art. 42, co. 5 non pone particolari limiti alla contrattazione collettiva. È possibile 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 che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio.

Alle parti sociali è pertanto rimessa la facoltà di scegliere tra la regola del sotto-inquadramento, e in tal caso sottostare al limite dei due livelli di sotto-inquadramento, e quella della percentualizzazione che, quando applicata, potrebbe essere utilizzata anche fino alle quote più basse, magari assimilabili ai livelli degli altri sistemi di apprendistato europei che, in linea di massima, si attestano su percentuali tra il 40 e 70% ⁽¹⁹³⁾.

Il 51% dei contratti collettivi esaminati definisce la retribuzione dell'apprendista secondo il criterio del sotto-inquadramento. Nella maggior parte dei casi il periodo di apprendistato è frammentato in più periodi ai quali è riferito un sotto-inquadramento diverso, con l'apprendista sotto-inquadrato di due livelli durante il primo periodo, di due livelli durante il secondo ⁽¹⁹⁴⁾, fino all'equiparazione al livello di inquadramento di destinazione per l'ultimo periodo.

¹⁹³ Oecd, *Costs and benefits of apprenticeship*, 2017.

¹⁹⁴ È il caso, tra i tanti, del contratto collettivo dell'industria alimentare che, all'art. 21, prevede che l'inquadramento e il trattamento economico è così determinato: a) nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione; b) nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione

Risolto con il Testo unico del 2011 il dilemma sull'opportunità di combinare i due sistemi di determinazione della retribuzione ⁽¹⁹⁵⁾, per cui l'apprendista non può essere sottoinquadrate e al contempo avere una retribuzione percentualizzata, in coerenza con l'inversione di orientamento del Ministero del lavoro tra il 2007 e 2008 del ⁽¹⁹⁶⁾, rimane da capire che significato assume la scelta dei CCNL di usare un criterio piuttosto che un altro.

Dal punto di vista economico, cioè di quanto spetta in busta paga all'apprendista, non è semplice affermare se è più generoso il trattamento economico stabilito con la regola del sotto-inquadramento o con la regola della percentualizzazione. È stato calcolato che nell'ultimo rinnovo del contratto della metalmeccanica ⁽¹⁹⁷⁾, nel quale a seguito della riforma del sistema di classificazione e inquadramento del personale ⁽¹⁹⁸⁾, si è dovuto transitare dal sistema del sotto-inquadramento a quello della percentualizzazione, la retribuzione dell'apprendista è calata del 5%. Pur sostanzioso, da qui non è possibile trarre una regola generale, anche perché ogni CCNL,

finale; c) nel terzo ed ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale.

¹⁹⁵ Il riferimento è all'art. 2, co. 1, lett. c) del d. lgs. n. 167/2011.

¹⁹⁶ Cfr. G. MONTEMARANO, *Apprendistato e prassi amministrativa, op. cit.*, spec. pp. 20-22.

¹⁹⁷ D. FRISONI, *La disciplina dell'apprendistato nel rinnovo della meccanica*, in Bollettino speciale ADAPT, 25 febbraio 2021, n. 1.

¹⁹⁸ S. NEGRI, G. PIGNI, *Il nuovo sistema di inquadramento e classificazione dei lavoratori dell'ipotesi di rinnovo del 5 febbraio 2021*, in Bollettino speciale ADAPT, 25 febbraio 2021, n. 1.

seguendo sistemi diversi, prevede delle regole di applicazione diverse: il sotto-inquadramento può essere di un livello o di due livelli, distribuito su due o tre periodi; la percentualizzazione anch'essa crescere gradualmente su base semestrale o annuale, può avere minimi e massimi diversi da settore in settore. Nel contratto collettivo della logistica, per esempio, il minimo per il primo periodo è del 75%; nel contratto collettivo per il personale dipendente dagli Istituti scolastico educativi gestiti da enti ecclesiastici il minimo per il primo periodo è del 90%.

Quanto può dirsi, però, è che nel settore artigiano, quello dove l'apprendistato (professionalizzante in particolare) ha la sua tradizione più solida e risalente, si preferisce sistematicamente la regola della percentualizzazione. Questa, come emerge anche dall'art. 42, co. 5, lett. b, valorizza l'anzianità di servizio e la crescita graduale e commisurata allo sviluppo di professionalità dell'apprendista.

È altrettanto vero che, nella maggior parte dei contratti collettivi, come si è detto, questa progressività e gradualità, è in parte garantita dalla divisione in periodi dell'apprendistato e dall'applicazione di diversi livelli di sotto-inquadramento che crescono al passar del tempo.

In verità, il dato più rilevante, sul punto, è che scegliendo il criterio del sotto-inquadramento si svela in un certo senso il modo con cui le parti sociali intendono i sistemi di classificazione e inquadramento del personale. Come una mera scala salariale, che ordina i trattamenti economici, più che un contenitore (statico o dinamico che sia) di mestieri e professionalità, per cui poco rileva se

l'apprendistato è finalizzato a una qualificazione professionale piuttosto che un'altra: potrà essere inquadrato comunque a un livello in cui quella qualificazione neppure è prevista.

Tabella 3. La retribuzione dell'apprendista nella contrattazione collettiva (Sottoinquadramento/Percentualizzazione)

Destinatari del CCNL	Retribuzione dell'apprendista (professionalizzante)
Operai agricoli e florovivaisti	Sottoinquadramento
Industria chimica, chimica-farmaceutica, fibre chimiche e settori abrasivi, lubrificanti e GPL + Settore coibentazioni termiche acustiche	Sottoinquadramento
Industrie della gomma, della plastica, dei pneumatici	Sottoinquadramento
CCNL Unionchimica per i lavoratori della piccola e media industria dei settori: chimica, concia e settori accorpati, plastica e gomma, abrasivi, ceramica e vetro	Sottoinquadramento
Industria dell'energia e del petrolio	Sottoinquadramento
Industria delle piastrelle e dei materiali refrattari	Percentualizzazione
Industria del vetro e delle lampade	Sottoinquadramento
CCNL per i dipendenti dalle aziende metalmeccaniche e della installazione di impianti	Percentualizzazione
CCNL area meccanica	Percentualizzazione
CCNL per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti	Sottoinquadramento
PMI settore metalmeccanico ed installazione impianti	Sottoinquadramento
Industrie tessili e dell'abbigliamento	Sottoinquadramento
CCNL per gli addetti alle piccole e medie industrie del settore tessile-abbigliamento-moda, calzature, pelli e cuoio, penne, spazzole e pennelli, occhiali, giocattoli	Sottoinquadramento
CCNL per i lavoratori addetti all'industria delle calzature	Percentualizzazione
Industrie dei settori pelli e succedanei, produzione di ombrelli-ombrelloni	Sottoinquadramento
Lavanderie industriali	Sottoinquadramento
Industrie alimentari	Sottoinquadramento

Aziende artigiane del settore alimentazione e panificazione	Percentualizzazione
CCNL per il personale comunque dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari	Percentualizzazione
Piccola e media industria alimentare	Sottoinquadramento
CCNL lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini	Percentualizzazione
Aziende artigiane del settore edilizia e affini	Percentualizzazione
Imprese dei settori legno, sughero, mobile ed arredamento e boschivi e forestali	Percentualizzazione
Aziende artigiane dell'area legno-lapidei	Percentualizzazione
CCNL per gli addetti alle piccole e medie industrie edili ed affini aderenti a Confapi Aniem	Percentualizzazione
CCNL per i lavoratori dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, ghiaia, sabbia e inerti	Sottoinquadramento
Aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali anche multimediali	Percentualizzazione
Aziende esercenti l'industria della carta e cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per le aziende cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone	Percentualizzazione
PMI della comunicazione, dell'informatica, dei servizi innovativi e della microimpresa	Sottoinquadramento
Aziende del terziario della distribuzione e dei servizi	Sottoinquadramento
CCNL turismo	Percentualizzazione
Aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo	Percentualizzazione
Acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere	Percentualizzazione
Aziende del terziario della distribuzione e dei servizi	Sottoinquadramento
Settore turismo	Percentualizzazione
Dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi	/
Distribuzione moderna organizzata (DMO)	/
Distribuzione cooperativa	Sottoinquadramento
Istituti di vigilanza privata	/
Studi Professionali	Percentualizzazione
CCNL del lavoro domestico	/

Logistica, trasporto merci e spedizione (personale non dirigente)	Percentualizzazione
CCNL autoferrotranvieri e internavigatori (mobilità-TPL)	/
CCNL dell'industria del trasporto aereo	Percentualizzazione
Ccnl autorimesse e noleggio automezzi	Percentualizzazione
Settore privato dell'industria armatoriale	Percentualizzazione
Dipendenti da società e consorzi concessionari di autostrade e trafori	Percentualizzazione
Assicurazioni	Sottoinquadramento
Credito	Sottoinquadramento
Personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione	Sottoinquadramento
Dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali	Percentualizzazione
CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico	Percentualizzazione
CCNL per il settore gas-acqua	Percentualizzazione
CCNL pulizie e multiservizi	Sottoinquadramento
CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo	Percentualizzazione
Personale non medico della sanità privata	Percentualizzazione
CCNL per il personale dipendente dai settori socio-assistenziale, socio sanitario ed educativo Uneba	Percentualizzazione
CCNL Aninsei per il personale della scuola non statale	Sottoinquadramento
CCNL per il personale dipendente dagli Istituti scolastico educativi gestiti da enti ecclesiastici Agidae	Percentualizzazione
CCNL tessile-abbigliamento e chimica-ceramica artigianato	Sottoinquadramento
Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi	/
Somministrazione	Rinvia al contratto collettivo applicato dall'azienda utilizzatrice

5. Le quote di conferma

Tra gli spazi di maggior intervento delle parti sociali in materia di apprendistato, uno dei più frequentati, anche dal punto di vista politico-sindacale, è indubbiamente quello delle c.d. quote di conferma. Queste definiscono il numero di apprendisti che il datore di lavoro deve confermare in servizio al termine del periodo formativo per poter procedere con la stipula di ulteriori contratti di apprendistato. A seconda della loro entità, il percorso di apprendistato può mutare nella funzione all'interno del mercato del lavoro: più alte sono le quote di conferma, più è enfatizzata la funzione occupazionale dell'istituto.

Sul totale dei contratti collettivi esaminati, soltanto il 37% non interviene in materia di quote di conferma. E anche quelli che non prevedono nulla di divergente da quanto prevista dalla norma di legge, rinviano espressamente a questa, rappresentando un interesse non irrilevante verso tale voce della disciplina dell'apprendistato: il 67% dei accordi collettivi menziona in almeno una clausola la materia.

L'interesse si svela, oltre che dal punto di vista quantitativo, anche da quello qualitativo, considerando che sul campione di contratti esaminato possono contarsi addirittura diciotto soluzioni contrattuali diverse, che divergono sia nella definizione dell'entità della quota ma anche dell'arco temporale di riferimento per misurare l'adempimento del datore di lavoro.

Le quote di conferma, infatti, cambiano molto da contratto in contratto. In linea generale, quando le parti non rinviano alla legge, preferiscono fissare quote più alte rispetto a quella del 20% prevista dal legislatore nazionale. Si va dal 25% del contratto collettivo dell'industria del vetro all'85% del contratto collettivo dell'industria energia e petrolio, fino alla quota più alta fissata dal contratto collettivo per il lavoratori dei trasporti che, per i profili artigianali, prevede addirittura una quota di conferma degli apprendisti pari al 90% dei contratti attivati dal datore di lavoro nei precedenti dodici mesi.

Alcuni contratti collettivi, definiscono anche quote di conferma diverse a seconda del numero dei dipendenti. Il contratto dell'industria del legno, per esempio, fissa due limiti, una più alta per le imprese con dieci o più dipendenti, una più bassa per quelle più piccole.

A livello di settore non si rilevano tendenze omogenee. In alcuni casi, come quello dell'industria della carta e della grafica, i contratti collettivi propongono sempre distinzioni delle quote di conferma a seconda delle dimensioni dell'impresa. In altri, come quello del commercio, la materia è piuttosto segno identificativo che distingue i diversi contratti applicati nel settore: il contratto sottoscritto da Confcommercio prevede una soglia minima del 20%; quello sottoscritto da Federalberghi del 70%; quello sottoscritto da Fipe del 50%.

Il tutto a dimostrazione anche di un qual certo interesse negoziale per le parti sociali come testimonia anche la circostanza

che, tra un rinnovo contrattuale all'altro, le clausole contrattuali in materia cambiano e si rinnovano. È il caso del contratto collettivo per il settore del terziario sottoscritto da Confesercenti che nelle ultime due tornate contrattuali è transitato da una quota minima di conferma pari all'80% con riguardo ai contratti di apprendistato attivati negli ultimi ventiquattro mesi a una quota del 20% con riguardo a un più lungo periodo di trentasei mesi.

Nel contratto collettivo delle scuole private sottoscritto da Aninsei le parti convengono persino di «incontrarsi, dopo un periodo di osservazione della commissione paritetica nazionale, per l'eventuale integrazione dell'articolato e per l'eventuale incremento della percentuale di conferma del 20% prevista dalla legge».

Al di là delle specificità dei diversi settori, è piuttosto significativo il dato medio delle quote di conferma dei contratti collettivi esaminati, pari a una soglia minima del 56%, ben oltre il doppio del limite indicato dalla legge.

In molti casi le quote di stabilizzazioni non tengono conto dell'apprendistato duale. Per esempio, il contratto collettivo per gli studi professionali sottoscritto da Confprofessioni esclude espressamente «le altre tipologie di apprendistato» diverse da quelle del professionalizzante, specificando che queste non sono ricomprese nel calcolo delle quote, a dimostrazione che le parti assegnano funzioni diverse all'apprendistato duale e a quello professionalizzante. Altri contratti collettivi – nel settore chimico, alimentare, edile, commercio, logistica ed elettricità – pur non

escludendo espressamente le altre tipologie, menzionano solo l'apprendistato professionalizzante.

Tabella 4. Le quote di conferma previste dalla contrattazione collettiva

Destinatari del CCNL	Quote di conferma
Operai agricoli e florovivaisti	/
Industria chimica, chimica-farmaceutica, fibre chimiche e settori abrasivi, lubrificanti e GPL + Settore coibentazioni termiche acustiche	Le parti convengono che, nelle imprese che occupano almeno 50 dipendenti, il ricorso al contratto di apprendistato professionalizzante, fermo restando la possibilità di individuare ipotesi diverse a livello aziendale, potrà avvenire solo se l'impresa abbia trasformato a tempo indeterminato almeno il 30% dei contratti di apprendistato dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 36 mesi precedenti.
Industrie della gomma, della plastica, dei pneumatici	La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato non potrà essere esercitata qualora nell'azienda non siano stati convertiti a tempo indeterminato almeno il 30% dei contratti di apprendistato venuti a scadenza nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano gli apprendisti che abbiano rassegnato le dimissioni nonché i contratti di apprendistato giunti a scadenza e non trasformati in rapporti a tempo indeterminato in misura pari a quattro.
CCNL Unionchimica per i lavoratori della piccola e media industria dei settori: chimica, concia e settori accorpati, plastica e gomma, abrasivi, ceramica e vetro	La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato non potrà essere esercitata qualora nell'azienda non siano stati convertiti a tempo indeterminato almeno il 30% dei contratti di apprendistato venuti a scadenza nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano gli apprendisti che abbiano rassegnato le dimissioni nonché i contratti di apprendistato giunti a scadenza e non trasformati in rapporti a tempo indeterminato in misura pari a quattro.

Industria dell'energia e del petrolio	Il ricorso al contratto di apprendistato professionalizzante potrà avvenire a condizione che sia stato mantenuto in servizio almeno l'85% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 36 mesi precedenti.
Industria delle piastrelle e dei materiali refrattari	Le parti convengono che il ricorso al contratto di apprendistato potrà avvenire solo se l'impresa abbia trasformato a tempo indeterminato almeno il 70% dei contratti di apprendistato dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti.
Industria del vetro e delle lampade	Le Parti convengono che, nelle imprese che occupano almeno 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 25% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.
CCNL per i dipendenti dalle aziende metalmeccaniche e della installazione di impianti	/
CCNL area meccanica	/
CCNL per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti	/
PMI settore metalmeccanico ed installazione impianti	/
Industrie tessili e dell'abbigliamento	/
CCNL per gli addetti alle piccole e medie industrie del settore tessile-abbigliamento-moda, calzature, pelli e cuoio, penne, spazzole e pennelli, occhiali, giocattoli	/
CCNL per i lavoratori addetti all'industria delle calzature	/
Industrie dei settori pelli e succedanei, produzione di ombrelli-ombrelloni	/
Lavanderie industriali	L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 60 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.
Industrie alimentari	/
Aziende artigiane del settore alimentazione e panificazione	Rinvio a norme di legge
CCNL per il personale comunque dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari	/
Piccola e media industria alimentare	Le Parti convengono che, nelle imprese che occupano almeno 50 dipendenti, il ricorso al contratto di apprendistato professionalizzante, fermo restando la possibilità di individuare ipotesi diverse a livello aziendale, potrà avvenire solo se l'impresa abbia trasformato a tempo indeterminato almeno il 20% dei contratti di apprendistato dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 36 mesi precedenti.

CCNL lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini	<p>per le imprese che occupano almeno 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è 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; a tal fine non si computano i rapporti di apprendistato cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.</p> <p>La percentuale del 20% è ridotta al 15% qualora l'assunzione riguardi lavoratori iscritti alla banca dati "Blen.it".</p>
Aziende artigiane del settore edilizia e affini	/
Imprese dei settori legno, sughero, mobile ed arredamento e boschivi e forestali	<p>L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.</p> <p>Per le aziende che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a dieci unità la percentuale del comma precedente è ridotta al 30%</p>
Aziende artigiane dell'area legno-lapidei	/
CCNL per gli addetti alle piccole e medie industrie edili ed affini aderenti a Confapi Aniem	Per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti è 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 30% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.
CCNL per i lavoratori dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, ghiaia, sabbia e inerti	<p>Per i datori di lavoro che occupano almeno 10 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti, come previsto dall'art. 2, commi 3 bis e 3 ter, D.Lgs. n. 167/2012, come integrati da quanto disposto dall'art. 1, comma 16, lett. d), e comma 19, L. n. 92/2012, è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 60% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.</p> <p>Per i datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 30% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.</p>

	<p>A partire dal 18 luglio 2015, solo ed esclusivamente per i datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 51% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.</p>
<p>Aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali anche multimediali</p>	<p>L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il venti per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. La norma di cui al comma precedente non si applica alle aziende con meno di 10 dipendenti.</p>
<p>Aziende esercenti l'industria della carta e cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per le aziende cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone</p>	<p>L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il venti per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.</p> <p>Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.</p> <p>La norma di cui al comma precedente non si applica alle aziende con meno di 10 dipendenti.</p>
<p>PMI della comunicazione, dell'informatica, dei servizi innovativi e della microimpresa</p>	<p>L'assunzione dei nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% e gli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. La norma di cui al comma precedente non si applica alle aziende con meno di 10 dipendenti.</p>
<p>Aziende del terziario della distribuzione e dei servizi</p>	<p>Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime. A tale fine, fermo restando quanto previsto dall'art. 42, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015, non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del periodo di formazione, abbiano esercitato la facoltà di recesso, i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova e le risoluzioni consensuali. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel triennio precedente siano venuti a scadere meno di cinque contratti di apprendistato.</p>

CCNL turismo	Il datore di lavoro non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno il settanta per cento dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti.
Aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo	Il datore di lavoro non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno il cinquanta per cento dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti.
Acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere	/
Aziende del terziario della distribuzione e dei servizi	Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% (prima 80%) dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei trentasei (prima 24) mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime
Settore turismo	Il datore di lavoro non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno il cinquanta per cento dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti.
Dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi	/
Distribuzione moderna organizzata (DMO)	Le parti convengono che le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime. A tale fine, fermo restando quanto previsto all'art. 42, comma 3, Prima parte, del D.Lgs. n. 81/2015, non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del periodo di formazione abbiano esercitato la facoltà di recesso, i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova e le risoluzioni consensuali. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel triennio precedente siano venuti a scadere meno di 5 contratti di apprendistato.
Distribuzione cooperativa	Le cooperative non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno l'80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati, che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le

	<p>medesime. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, per giustificato motivo soggettivo, per mancato superamento del periodo di prova e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.</p> <p>Le limitazioni di cui al presente articolo non si applicano quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato ovvero fino a tre contratti di apprendistato per le imprese minori di cui al c.c.n.l. della distribuzione cooperativa</p>
Istituti di vigilanza privata	/
Studi Professionali	<p>Per poter assumere lavoratori apprendisti con il contratto di apprendistato professionalizzante e di mestiere il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 20%, per le strutture sotto i 50 dipendenti e il 50%, per quelle sopra i 50 dipendenti, dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti; a tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o giustificato motivo e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.</p> <p>La disposizione di cui al comma che precede non trova applicazione quando, nei diciotto mesi precedenti all'assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto o qualora il datore di lavoro abbia alle proprie dipendenze un numero di lavoratori dipendenti non superiore a 3. Inoltre, la disciplina della percentuale di conferma non trova applicazione per le altre tipologie di apprendistato</p>
CCNL del lavoro domestico	/
Logistica, trasporto merci e spedizione (personale non dirigente)	<p>La facoltà d'assunzione con contratto d'apprendistato professionalizzante non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipulazione di un nuovo contratto, risultino non aver mantenuto in servizio almeno l'80% (90% nei casi di profili artigianali) dei contratti di apprendistato scaduti nei 12 mesi precedenti. Detta regola non trova applicazione fino a 5 unità non confermate. Fermo rimanendo il limite suddetto delle 5 unità, la conferma da parte della azienda di 3 contratti di apprendistato darà diritto al recupero di 1 unità. Nella percentuale di cui sopra non vanno ricompresi i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.</p>
CCNL autoferrotranvieri e internavigatori (mobilità-TPL)	L'azienda potrà procedere ad ulteriori assunzioni di lavoratori con il contratto di apprendistato a condizione che sia mantenuto in servizio almeno il 60% degli

	apprendisti in scadenza nei ventiquattro mesi precedenti.
CCNL dell'industria del trasporto aereo	/
Ccni autorimesse e noleggio automezzi	L'azienda potrà procedere ad ulteriori assunzioni di lavoratori con contratto di apprendistato a condizione che sia mantenuto in servizio almeno l'80% degli apprendisti in scadenza nei 36 mesi precedenti.
Settore privato dell'industria armatoriale	/
Dipendenti da società e consorzi concessionari di autostrade e trafori	Le aziende non potranno dar corso all'assunzione di nuovi apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno l'80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei 18 mesi precedenti.
Assicurazioni	/
Credito	/
Personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione	L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 70 per cento degli apprendisti.
Dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali	Le aziende fino a 100 dipendenti non possono dar corso all'assunzione di nuovi apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 50% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei trentasei mesi precedenti; le aziende che occupano oltre 100 dipendenti non possono dar corso all'assunzione di nuovi apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei trentasei mesi precedenti.
CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico	Per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato professionalizzante secondo quanto previsto dall'art. 42, comma 8, D.Lgs. n. 81/2015, le imprese devono aver mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia terminato nei 36 mesi precedenti.
CCNL per il settore gas-acqua	In attuazione dell'art. 42, comma 8 del D.Lgs. n. 81/2015, per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato le imprese che occupano più di 50 dipendenti devono aver mantenuto in servizio almeno l'82% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei 36 (trentasei) mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli il cui rapporto di lavoro si sia risolto in corso o al termine del periodo di prova o si sia risolto consensualmente. Si applicano in ogni caso le disposizioni di legge per le assunzioni fino a 10 lavoratori complessivi nei 36 mesi precedenti.
CCNL pulizie e multiservizi	Le aziende si impegnano a mantenere in servizio almeno il 65% dei lavoratori che abbiano completato il loro contratto di apprendistato nell'arco dei 24 mesi precedenti.

CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo	Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui periodo di apprendistato sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti.
Personale non medico della sanità privata	L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 60% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.
CCNL per il personale dipendente dai settori socio-assistenziale, socio sanitario ed educativo Uneba	Gli Enti non potranno assumere nuovi apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui periodo di apprendistato sia già venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti.
CCNL Aninsei per il personale della scuola non statale	Le parti convengono di incontrarsi, dopo un periodo di osservazione della Commissione paritetica nazionale, per l'eventuale integrazione dell'articolato e per l'eventuale incremento della percentuale di conferme del 20%, prevista dalla legge, indipendentemente dal numero di dipendenti.
CCNL per il personale dipendente dagli Istituti scolastici educativi gestiti da enti ecclesiastici Agidae	70% nei 24 mesi precedenti
CCNL tessile-abbigliamento e chimica-ceramica artigianato	/
Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi	/
Somministrazione	/

6. La durata del periodo di apprendistato

Tra gli indicatori più ordinari per classificare la regolazione dell'apprendista vi è senz'altro quello della durata del periodo formativo. È un'evidenza intuitiva, d'altronde, che al decrescere della durata del periodo di apprendistato corrisposta una maggiore assimilazione dell'apprendista a quello di lavoratore ordinario.

La definizione della durata dell'apprendistato è sempre stata materia di competenza della contrattazione collettiva, con il legislatore che tutt'al più si è limitato, già dai tempi del decreto

legislativo n. 276/2003, a fissare un limite minimo e uno massimo. Già il Testo Unico dell'apprendistato del 2011 aveva definito un limite massimo di durata della componente formativa del contratto di apprendistato pari a tre anni, dimezzando il limite previsto dalla legge Biagi ⁽¹⁹⁹⁾, pur ammettendo che la contrattazione collettiva avesse potuto conservare delle figure professionali dell'artigianato per le quali il limite massimo poteva salire fino a cinque anni. Nulla disponeva, invece, sulla durata minima dell'apprendistato ⁽²⁰⁰⁾, sulla quale interverrà invece il legislatore del 2015.

Il d. lgs. 81/2015, in particolare, dispone che, con riguardo all'apprendistato di tipo duale, la durata del contratto sia determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire ed è comunque individuata nei limiti posti dalle regioni e province autonome ⁽²⁰¹⁾. La durata dell'apprendistato professionalizzante, invece, è stabilita, secondo l'art. 44, co. 2, dagli accordi interconfederali e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, in ragione del tipo di qualificazione professionale da conseguire, a condizione che sia rispettato il limite massimo di

¹⁹⁹ L'art. 49, comma 3, del decreto legislativo n. 276/2003, fissava un limite minimo di due anni e uno massimo di sei anni.

²⁰⁰ Già il decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni, dalla l. 6 agosto 2008, n. 133, aveva eliminato il limite di durata minima.

²⁰¹ I riferimenti sono l'art. 43, co. 2 per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e l'art. 45, co. 4 per l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

trentasei mesi, salvo i profili artigianali, e la durata minima fissata dall'art. 42, co. 2, per tutte le tipologie di apprendistato, eccetto i casi di contratti di apprendistato stagionale.

Nel recepire la disciplina contenuta nel *Jobs Act*, le parti sociali non hanno dovuto realizzare particolari accorgimenti con riguardo alla durata dei periodi di apprendistato, confermando grossomodo le statuizioni previgenti, coeve alla riforma del 2011, quando invece erano state chiamate a intervenire massicciamente sul punto ⁽²⁰²⁾. I contratti collettivi si allineano alle disposizioni legislative, limitandosi in molti casi a fissare una durata minima di sei mesi e una massima di trentasei, definendo di talvolta dei limiti inferiori, nella maggior parte dei casi un massimo di ventiquattro mesi, in caso di qualificazioni professionali di destinazione dal basso contenuto specialistico.

In questo senso, a titolo puramente esemplificativo, può menzionarsi il contratto collettivo nazionale del settore assicurativo ⁽²⁰³⁾ che prevede una durata massima di tre anni per il lavoratori assunti per il conseguimento di tutte le qualifiche e mansioni comprese nella posizione organizzativa 1-4° livello retributivo e nella posizione organizzativa 2-5° livello retributivo, profilo d) dell'Area

²⁰² Si veda E. CARMINATI, S. FACELLO, D. PAPA, *ult. op. cit.*, spec. pp. 145-148.

²⁰³ Si veda l'art. 3 del capitolo 3 «Regolamentazione in materia di apprendistato professionalizzante» dell'Allegato 18 «Accordo quadro sulle flessibilità di accesso al lavoro» del Contratto collettivo nazionale di lavoro per la disciplina dei rapporti fra le imprese di assicurazione e il personale dipendente non dirigente sottoscritto da Ania e First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Fna, Snfia.

professionale B, alla quale appartengono i lavoratori che svolgono mansioni che «possono richiedere significative competenze tecnico-professionali»; di due anni per i lavoratori assunti per il conseguimento di tutte le qualifiche e mansioni comprese nell'Area professionale C – 3° livello retributivo, a cui appartengono i lavoratori che svolgono «attività impiegatizie d'ordine di natura tecnica e/o amministrativa ovvero svolgono in modo promiscuo attività impiegatizie esecutive congiunte ad attività, anche manuali, ausiliarie al funzionamento degli uffici» ⁽²⁰⁴⁾.

Il 32% dei contratti collettivi esaminati, fissata la regola della durata massima del periodo di apprendistato, prevedono anche delle eccezioni in presenza delle quali questa è comunque ridotta. Il riferimento non è alla regolazione del c.d. cumulo dei periodi di apprendistato, già sancita nella prassi amministrativa ⁽²⁰⁵⁾, e confermata anche dal 88% dei contratti, per la quale ai fini della

²⁰⁴ Si veda l'articolo 89 del CCNL del settore assicurativo.

²⁰⁵ L'interpello n. 8 del 2 febbraio 2007 del Ministero del lavoro, in riferimento alla disciplina allora vigente in materia di apprendistato, aveva ammesso la possibilità di cumulare più periodi di apprendistato purché «il soggetto da assumere con contratto di apprendistato abbia svolto in precedenza un periodo lavorativo in forza di una diversa qualifica professionale» ovvero, in caso di medesima qualifica contrattuale, che la formazione oggetto del nuovo contratto di apprendistato conferisca «una professionalità diversa da quella già conseguita». In questa stessa direzione anche la circolare n. 5 del 21 gennaio 2013 del Ministero del lavoro che conferma la legittimità del secondo contratto di apprendistato a condizione sia di «durata limitata» e innovativo dal punto di vista delle competenze da acquisire, così come individuate dal piano formativo individuale.

durata del contratto di apprendistato, si cumulano i periodi di apprendistato svolti in precedenza presso altri datori di lavoro purché si riferiscano «allo stesso profilo professionale» ⁽²⁰⁶⁾, «alle stesse mansioni» ⁽²⁰⁷⁾ e «attività lavorative» ⁽²⁰⁸⁾, a condizione che tra un periodo e l'altro non siano intercorsi più di dodici mesi.

Negli altri casi le parti sociali prevedono la riduzione temporale della componente formativa anche qualora l'apprendista abbia un titolo di studio o un precedente periodo di tirocinio coerente con la qualificazione professionale di destinazione dell'apprendistato. Il contratto collettivo dell'industria metalmeccanica, per esempio, prevede che la durata del periodo formativo sia ridotta di sei mesi nell'eventualità in cui l'apprendista abbia un titolo di studio coerente con la qualifica professionale a cui è destinata ⁽²⁰⁹⁾. Il contratto collettivo delle piccole e medie industrie del settore tessile, invece, ammette una riduzione di sei mesi del periodo formativo qualora l'apprendista, prima dell'attivazione del

²⁰⁶ Contratto collettivo nazionale del lavoro dei pubblici esercizi, ristorazione e turismo (Confesercenti), art. 73.

²⁰⁷ Art. 92

²⁰⁸ Art. 23.

²⁰⁹ L'art. 2 dell'Accordo del 20 aprile 2021 di «Disciplina nell'apprendistato professionalizzante nell'industria metalmeccanica e nella installazione di impianti» prevede che per i lavoratori in possesso di diploma di livello 4 EQF, di diploma di tecnico superiore ITS (livello 5 EQF) ovvero di laurea (livello 6 e 7 EQF) inerente alla professionalità da conseguire tale durata sarà ridotta di 6 mesi.

contratto, abbia svolto un tirocinio o uno stage presso il medesimo datore di lavoro ⁽²¹⁰⁾.

Nel complesso, fatti tali distinguo, la durata massima media dei contratti di apprendistato previsti dalla contrattazione collettiva esaminata è pari a 42 mesi. Il dato tiene conto dei non pochi contratti collettivi che si avvalgono della facoltà, rimessa alle parti sociali, di individuare profili professionali artigiani per i quali fissare durata superiori ai trentasei mesi, che rappresentano il 20% del totale. Il riferimento è per esempio al contratto collettivo delle aziende artigiane dell'area legno-lapide che per alcuni profili fissa una durata massima di sessanta mesi ⁽²¹¹⁾ o quello delle grandi imprese del settore edile che pone un limite di 48 mesi ⁽²¹²⁾.

Tabella 5. La durata massima del periodo di apprendistato

Destinatari del CCNL	La durata massima
Operai agricoli e florovivaisti	24 o 36 mesi
Industria chimica, chimica-farmaceutica, fibre chimiche e settori abrasivi, lubrificanti e GPL + Settore coibentazioni termiche acustiche	36 mesi
Industrie della gomma, della plastica, dei pneumatici	36 mesi
CCNL Unionchimica per i lavoratori della piccola e media industria dei settori: chimica, concia e settori accorpati, plastica e gomma, abrasivi, ceramica e vetro	36 mesi
Industria dell'energia e del petrolio	24 o 36 mesi

²¹⁰ Art. 31.

²¹¹ Art. 55.

²¹² Art. 92.

Industria delle piastrelle e dei materiali refrattari	Da 12 a 36 mesi
Industria del vetro e delle lampade	36 mesi.
CCNL per i dipendenti dalle aziende metalmeccaniche e della installazione di impianti	24 o 36 mesi
CCNL area meccanica	Fino a 60 mesi
CCNL per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti	24 o 36 mesi
PMI settore metalmeccanico ed installazione impianti	24 o 36 mesi
Industrie tessili e dell'abbigliamento	36 mesi
CCNL per gli addetti alle piccole e medie industrie del settore tessile-abbigliamento-moda, calzature, pelli e cuoio, penne, spazzole e pennelli, occhiali, giocattoli	Massimo di 36 mesi, con riduzione di 6 mesi in caso di precedente tirocinio/stage
CCNL per i lavoratori addetti all'industria delle calzature	36 mesi
Industrie dei settori pelli e succedanei, produzione di ombrelli-ombrelloni	Massimo di 36 mesi, con riduzione di 6 mesi in caso di precedente tirocinio/stage
Lavanderie industriali	Massimo di 36 mesi con riduzione di 6 mesi in caso di precedente tirocinio/stage
Industrie alimentari	Fino a 36 mesi
Aziende artigiane del settore alimentazione e panificazione	36 mesi
CCNL per il personale comunque dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari	Da 24 a 60 mesi
Piccola e media industria alimentare	36 mesi
CCNL lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini	48 mesi
Aziende artigiane del settore edilizia e affini	Da 36 a 60 mesi

Imprese dei settori legno, sughero, mobile ed arredamento e boschivi e forestali	36 mesi
Aziende artigiane dell'area legno-lapidei	Da 30 a 60 mesi
CCNL per gli addetti alle piccole e medie industrie edili ed affini aderenti a Confapi Aniem	24 o 36 mesi
Aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali anche multimediali	24 o 36 mesi
Aziende esercenti l'industria della carta e cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per le aziende cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone	24 o 36 mesi
PMI della comunicazione, dell'informatica, dei servizi innovativi e della microimpresa	24 o 36 mesi
Aziende del terziario della distribuzione e dei servizi	24 o 36 mesi
CCNL turismo	Da 24 a 48 mesi
Aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo	Da 24 a 48 mesi
Acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere	Da 18 a 60 mesi
Aziende del terziario della distribuzione e dei servizi	Da 24 a 48 mesi
Settore turismo	Da 24 a 48 mesi
Dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi	/
Distribuzione moderna organizzata (DMO)	/
Distribuzione cooperativa	48 mesi
Istituti di vigilanza privata	/
Studi Professionali	36 mesi
CCNL del lavoro domestico	/
Logistica, trasporto merci e spedizione (personale non dirigente)	36 mesi

CCNL autoferrotranvieri e internavigatori (mobilità-TPL)	36 mesi
CCNL dell'industria del trasporto aereo	Da 36 a 60 mesi
Ccnl autorimesse e noleggio automezzi	Da 30 a 36 mesi
Settore privato dell'industria armatoriale	36 mesi
Dipendenti da società e consorzi concessionari di autostrade e trafori	36 mesi
Assicurazioni	36 mesi
Credito	36 mesi
Personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione	36 mesi
Dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali	36 mesi
CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico	36 mesi
CCNL per il settore gas-acqua	Da 24 a 30 mesi
CCNL pulizie e multiservizi	Da 24 a 48 mesi
CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo	Da 18 a 36 mesi
Personale non medico della sanità privata	36 mesi
CCNL per il personale dipendente dai settori socio-assistenziale, socio sanitario ed educativo Uneba	Da 18 a 36 mesi
CCNL Aninsei per il personale della scuola non statale	36 mesi
CCNL per il personale dipendente dagli Istituti scolastico educativi gestiti da enti ecclesiastici Agidae	36 mesi
CCNL tessile-abbigliamento e chimica-ceramica artigianato	Da 36 mesi a 60 mesi
Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi	/
Somministrazione	Rinvio al contratto collettivo applicato dall'azienda utilizzatrice

7. Il monte orario di formazione

Il d. lgs. 81/2015, com'è noto, affida alle parti sociali la progettazione e gestione della formazione tecnico-professionalizzante. I contratti collettivi, ai sensi dell'art. 44, co. 2, stabiliscono in ragione del tipo di qualificazione professionale da conseguire, oltre che la durata del periodo di apprendistato, anche il monte orario della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche.

Nulla viene stabilito sul numero di ore minimo o massimo di formazione, se non che, la formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata dall'eventuale offerta formativa regionale finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore nel triennio. Già nel 2011, d'altronde, era stata abrogata la previsione contenuta nel d. lgs. 276/2003 che prevedeva un limite di «almeno centoventi ore per anno, per l'acquisizione di competenze di base e tecnico professionali»⁽²¹³⁾. Come è stato rilevato⁽²¹⁴⁾, al tempo, la maggior parte dei contratti si

²¹³ Art. 49, comma 5-*bis*.

²¹⁴ E. CARMINATI, S. FACELLO, D. PAPA, *ult. op. cit.*, spec. p. 161-62.

è attestata sui minimi fissati dal legislatore, salvo sparute eccezioni, come ad esempio nel comparto della meccanica (oggi venute meno).

In egual modo, dalla comparazione dei contratti collettivi in vigore, post *Jobs Act*, è emerso un quadro piuttosto statico e omogeneo. Pur libere di definire con massima discrezionalità sia il minimo che il massimo di ore di formazione annue in cui impegnare l'apprendista, le parti sociali nel 71% dei casi si sono limitati a fissare uno standard minimo di 80 ore medie annue, comprensive anche della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 ⁽²¹⁵⁾. A queste, tuttalpiù, possono aggiungersi le già menzionate ore di formazione di base e trasversale svolte nell'ambito dell'offerta formativa pubblica. E infatti non pochi degli altri contratti collettivi – della restante quota del 29% – nel fissare un monte orario annuo minimo pari a centoventi, prevedono che del totale annuo almeno ottanta fossero destinate a formazione professionalizzante.

In gran parte, sembra che le parti sociali, nel fissare un monte orario complessivo di ottanta ore di formazione tecnico-professionalizzante, integrabili con altre quaranta ore di formazione di base e trasversale, utilizzino il non più attuale riferimento delle centoventi ore fissato dalla legge Biagi.

²¹⁵ Accordo tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro della salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano sui corsi di formazione per lo svolgimento diretto, da parte del datore di lavoro, dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi, ai sensi dell'art. 34, cc. 2 e 3, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Rari i casi in cui le parti firmatarie di un medesimo contratto, differenziano il monte orario formativo a seconda del profilo professionale di destinazione. È il caso del contratto collettivo nazionale del lavoro per i dipendenti da aziende del terziario, distribuzione e servizi sottoscritto da Confcommercio che individua quattro monti orari differenti a seconda del profilo professionale di destinazione: 120 ore in due anni per i profili professionali caratterizzati da «semplici conoscenze pratiche»; 160 ore in tre anni in caso di «normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche»; 180 ore in tre anni per «specifiche conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze»; 210 ore in tre anni per «particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica»; 240 ore in tre anni per «approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze» ⁽²¹⁶⁾. In modo analogo anche il contratto collettivo per il personale dipendente da aziende di panificazione che quantifica l'impegno formativo dell'apprendista in un monte ore variabile da 60 a 120 ore annue in relazione alla qualifica professionale ed al livello di inquadramento previsto dalle declaratorie contrattuali, con la possibilità che la contrattazione collettiva aziendale stabilisca impegni formativi differenti in funzione delle fluttuazioni stagionali delle attività ⁽²¹⁷⁾.

²¹⁶ Art. 65.

²¹⁷ Art. 28.

In conclusione, può segnalarsi il dato medio che delle ore di formazione previste in dalla contrattazione collettiva esaminata come limite minimo, che è pari a 84,8 ore l'anno.

Tabella 6. Il monte orario della formazione (ore medie annue)

Destinatari del CCNL	Monte ore formazione professionalizzante
Operai agricoli e florovivaisti	40 ore medie annue
Industria chimica, chimica-farmaceutica, fibre chimiche e settori abrasivi, lubrificanti e GPL + Settore coibentazioni termiche acustiche	80 ore e medie annue
Industrie della gomma, della plastica, dei pneumatici	/
CCNL Unionchimica per i lavoratori della piccola e media industria dei settori: chimica, concia e settori accorpati, plastica e gomma, abrasivi, ceramica e vetro	120 ore
Industria dell'energia e del petrolio	80 ore medie annue (il CCNL prevede impegno a erogare anche formazione di base e trasversale qualora non c'è offerta pubblica)
Industria delle piastrelle e dei materiali refrattari	80 ore medie annue
Industria del vetro e delle lampade	Tra le 60-80 medie annue
CCNL per i dipendenti dalle aziende metalmeccaniche e della installazione di impianti	La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011, e potrà essere svolta anche On the Job e in affiancamento.
CCNL area meccanica	80 ore medie annue incluse formazione su rischio specifico
CCNL per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti	La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, e potrà essere svolta

	anche on the job e in affiancamento.
PMI settore metalmeccanico ed installazione impianti	La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico on the job e in affiancamento.
Industrie tessili e dell'abbigliamento	80 ore medie annue
CCNL per gli addetti alle piccole e medie industrie del settore tessile-abbigliamento-moda, calzature, pelli e cuoio, penne, spazzole e pennelli, occhiali, giocattoli	120 ore medie annue
CCNL per i lavoratori addetti all'industria delle calzature	120 ore medie annue, di cui almeno 80 professionalizzante
Industrie dei settori pelli e succedanei, produzione di ombrelli-ombrelloni	120 ore medie annue
Lavanderie industriali	120 ore medie annue con possibilità di riduzione di 40 ore in caso di titoli di studio.
Industrie alimentari	Ai fini del conseguimento della qualificazione è destinato un monte ore di 120 ore medie annue retribuite, ridotto ad 80 ore ove l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire o di attestato di qualifica idoneo rispetto all'attività da svolgere.
Aziende artigiane del settore alimentazione e panificazione	80 ore medie annue
CCNL per il personale comunque dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari	Il monte ore di formazione annua varia a seconda della qualifica di destinazione: 60, 80, 100, 120 ore per un totale di sei differenziazioni.
Piccola e media industria alimentare	80 ore medie annue
CCNL lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini	80 ore medie annue
Aziende artigiane del settore edilizia e affini	80 ore medie annue
Imprese dei settori legno, sughero, mobile ed arredamento e boschivi e forestali	Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono dedicate alla formazione formale 120 ore medie annue retribuite di cui 40 trasversali e 80 specifiche. Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post-obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 80 ore medie annue retribuite

Aziende artigiane dell'area legno-lapidei	80 ore medie annue
CCNL per gli addetti alle piccole e medie industrie edili ed affini aderenti a Confapi Aniem	80 ore medie annue che possono essere integrate da 40 ore di formazione di base e trasversale
Aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali anche multimediali	80 ore medie annue che possono essere integrate da 40 ore di formazione di base e trasversale
Aziende esercenti l'industria della carta e cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per le aziende cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone	80 ore medie annue che possono essere integrate da 40 ore di formazione di base e trasversale
PMI della comunicazione, dell'informatica, dei servizi innovativi e della microimpresa	80 ore medie annue
Aziende del terziario della distribuzione e dei servizi	53, 60, 70, 80 ore medie annue a seconda del profilo professionale
CCNL turismo	80, 100, 120 ore medie annue
Aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo	40, 60, 80 ore medie annue
Acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere	80 ore medie annue
Aziende del terziario della distribuzione e dei servizi	80 ore medie annue
Settore turismo	45, 60 ore medie annue
Dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi	/
Distribuzione moderna organizzata (DMO)	/
Distribuzione cooperativa	53, 60, 70, 80, 83 ore medie annue a seconda del profilo professionale
Istituti di vigilanza privata	/
Studi Professionali	83, 90, 93 ore medie annue a seconda del profilo professionale
CCNL del lavoro domestico	/
Logistica, trasporto merci e spedizione (personale non dirigente)	80 ore medie annue
CCNL autoferrotranvieri e internavigatori (mobilità-TPL)	80 ore medie annue
CCNL dell'industria del trasporto aereo	60, 80, 100, 120 ore medie annue a seconda del titolo di studio.
Ccnl autorimesse e noleggio automezzi	120 ore medie annue
Settore privato dell'industria armatoriale	Da 60 a 100 ore medie annue
Dipendenti da società e consorzi concessionari di autostrade e trafori	80 ore medie annue
Assicurazioni	60, 90, 150 ore medie annue a seconda del profilo professionale
Credito	80 ore medie annue
Personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione	80 ore medie annue

Dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali	80 ore medie annue
CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico	80 ore medie annue
CCNL per il settore gas-acqua	80 ore medie annue
CCNL pulizie e multiservizi	120 ore medie annue
CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo	120 ore medie annue
Personale non medico della sanità privata	40 ore medie annue
CCNL per il personale dipendente dai settori socio-assistenziale, socio sanitario ed educativo Uneba	40 ore medie annue
CCNL Aninsei per il personale della scuola non statale	40 ore medie annue
CCNL tessile-abbigliamento e chimica-ceramica artigianato	80 ore medie annue
Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi	/
Somministrazione	Rinvio al contratto collettivo applicato dall'azienda utilizzatrice

8. Il piano formativo individuale

Tra le principali novità della riforma della disciplina dell'apprendistato contenuta nel *Jobs Act*, accolta con favore da parte degli operatori e della dottrina ⁽²¹⁸⁾, c'è stata la previsione sulla forma scritta del piano formativo individuale. In particolare, il legislatore del 2015, prescrive che il contratto di apprendistato debba contenere, anche «in forma sintetica», il piano formativo individuale definito anche sulla base di «moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali».

Fatti salvi i piani formativi predisposti per l'apprendistato duale, che prevedono il coinvolgimento dell'istituzione formativa e che seguono anche gli schemi condivisi dal decreto interministeriale

²¹⁸ D. Garofalo, *L'apprendistato nel d. lgs. 81/2015, op. cit.*, spec. pp. 256-57.

del 12 ottobre 2015 ⁽²¹⁹⁾, la contrattazione collettiva ha consistenti margini di intervento sui contenuti, grado di dettaglio e tecniche di controllo e gestione dei piani formativi individuali. In verità, le parti sociali, confortati anche dalla sinteticità ammessa dal legislatore, in molti casi non dispongono altro oltre la previsione della forma scritta del piano formativo.

Del resto questa tendenza non è scoraggiata dagli ondivaghi ondatamenti giurisprudenziali che di recente, pur riferendosi anche a rapporti contrattuali sottoposti al regime normativo antecedente al 2015, esclude l'intento fraudolento e la conversione del rapporto di lavoro in una ordinaria subordinazione in caso di violazioni meramente formali, tra i quali sono annoverati, in modo più o meno condivisibile, anche la mancata nomina del tutor, la mancata tenuta del c.d. libretto formativo e «la mancata redazione di un piano formativo individuale» ⁽²²⁰⁾.

²¹⁹ Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e il Ministro dell'economia e delle finanze del 12 ottobre 2015 «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».

²²⁰ Così la Corte di Cassazione Civile, Sez. lavoro, sent. n. 4416 del 18 febbraio 2021 che, nel riferirsi al tenore testuale dell'art. 53 del d. lgs. n. 276 del 2003, applicabile al caso di specie *ratio temporis*, ritiene che la disposizione normativa attribuisca rilevanza a qualsiasi condotta datorica (anche innominata) che impedisca dal punto di vista sostanziale la realizzazione della finalità formativa e professionalizzante propria del contratto di apprendistato. Nulla rilevano, dall'altro lato, le «mancanze formali» che non impediscono il conseguimento

Sul totale dei contratti collettivi esaminati, il 60% contiene, allegato al CCNL o all'interno del capitolo di disciplina dell'apprendistato, moduli o formulari dei piani formativi individuali. Si tratta di schemi piuttosto essenziali, che ricalcano o l'allegato contenuto del decreto interministeriale del 12 ottobre 2015, senza modificarlo o in qualche modo arricchirlo.

Si tratta moduli che devono contenere i dati anagrafici relativi al datore di lavoro e all'apprendista, integrati da un sintetico resoconto delle pregresse esperienze formative e di lavoro, funzionali anche per individuare eventuali casi di cumulo di periodi di apprendistato; a questi si aggiungo gli elementi normativi essenziali, come la qualificazione professionale da raggiungere, il livello di inquadramento, la durata del periodo formativo e l'orario di lavoro; infine, l'indicazione del tutor e, soprattutto, l'individuazione dei contenuti formativi (distinti tra quelli di tipo trasversale e quelli di tipo professionalizzante) e le relative modalità di erogazione della formazione.

Il 26% dei contratti collettivi esaminati, specie quelli che operano nel settore del terziario, oltre ad assegnare funzioni di monitoraggio e rilevazione dei fabbisogni di cui si dirà (*infra*, §10), dispone che il piano formativo allegato al contratto di apprendistato

delle competenze e delle professionalità dedotte in contratto: l'inadempimento datoriale deve aver una «obiettiva gravità» che si concretizzi in una «totale mancanza di formazione, teorica e pratica, oppure in una attività formativa carente o inadeguata rispetto agli obiettivi propri del contratto», come sancito già in Cass. n. 8564 del 2018.

sia oggetto a di un parere di conformità da parte dell'ente bilaterale del settore.

Il coinvolgimento degli enti bilaterali già al momento dell'assunzione dell'apprendista e della redazione del piano formativo è tanto più coerente in questi contratti collettivi in cui, come si vedrà (sempre *infra*, §10), alla bilateralità è assegnato anche il compito di definire i profili professionali e gli standard formativi del percorso ⁽²²¹⁾, se non addirittura erogare direttamente la formazione.

Ai fini del rilascio del parere di conformità, l'ente bilaterale competente accerta che l'assunzione dell'apprendista rispetti le c.d. quote di conferma e di contingentamento e, non di meno, valuta contenuti e forme del piano formativo individuale. Il contratto collettivo per le aziende del terziario, distruzione e servizi di Confcommercio, per esempio, prevede che l'Ente bilaterale, attraverso una sua specifica Commissione territoriale, esprima il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dalla disciplina contrattuale, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle qualifiche specifiche professionali. Nella maggior parte dei casi, il procedimento innanzi le commissioni

²²¹ In questo senso anche M. Tiraboschi, *Il parere di conformità degli enti bilaterali: un tassello imprescindibile per la costruzione di un sistema di apprendistato*, in *Bollettino ADAPT*, 28 maggio 2012.

bilaterali può funzionare attraverso il meccanismo del silenzio assenso ⁽²²²⁾.

In taluni casi il rilascio del parere di conformità è obbligatoria ⁽²²³⁾; in altri, il coinvolgimento dell'ente bilaterale al momento dell'attivazione del contratto è eventuale e rimesso alla volontà delle parti ⁽²²⁴⁾. La restante parte dei contratti collettivi non prevede un dovere o potere rimesso alle parti, facendo tuttalpiù salve le disposizioni eventualmente previste negli accordi interconfederali regionali in materia ovvero soluzioni equivalenti pattuite allo stesso livello ⁽²²⁵⁾.

Tabella 7. Il piano formativo individuale (SI/NO; Parere di conformità dell'ente bilaterale)

²²² Il contratto collettivo per le aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi sottoscritto da Confesercenti, per esempio, prevede che ove la Commissione paritetica in seno all'Ente bilaterale nazionale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della domanda, la conformità del piano formativo si intenderà acquisita.

²²³ Si veda il contratto collettivo per la distribuzione cooperativa o il contratto collettivo della somministrazione.

²²⁴ Nel contratto collettivo delle imprese multiservizi, per esempio, il datore di lavoro e l'apprendista, con l'assistenza delle Organizzazioni di rappresentanza alle quali aderiscono o conferiscono mandato, «possono» richiedere all'ente bilaterale il parere di conformità.

²²⁵ È il caso, tra i tanti, del contratto collettivo per l'acconciatura, estetica, tricotologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere.

Destinatari del CCNL	Piano formativo individuale	Parere di conformità dell'ente bilaterale
Operai agricoli e florovivaisti	SI	NO
Industria chimica, chimica-farmaceutica, fibre chimiche e settori abrasivi, lubrificanti e GPL + Settore coibentazioni termiche acustiche	SI	NO
Industrie della gomma, della plastica, dei pneumatici	NO	No
CCNL Unionchimica per i lavoratori della piccola e media industria dei settori: chimica, concia e settori accorpati, plastica e gomma, abrasivi, ceramica e vetro	SI	NO
Industria dell'energia e del petrolio	SI	NO
Industria delle piastrelle e dei materiali refrattari	NO	NO
Industria del vetro e delle lampade	SI	NO
CCNL per i dipendenti dalle aziende metalmeccaniche e della installazione di impianti	SI	NO
CCNL area meccanica	SI	Sono fatte salve le disposizioni eventualmente previste negli accordi interconfederali regionali in materia di richiesta di parere di conformità all'Ente Bilaterale territoriale sul piano formativo individuale predisposto dall'impresa avente sede nel territorio interessato
CCNL per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti	SI	NO
PMI settore metalmeccanico ed installazione impianti	SI	NO
Industrie tessili e dell'abbigliamento	SI	NO
CCNL per gli addetti alle piccole e medie industrie del settore tessile-abbigliamento-moda, calzature, pelli e cuoio, penne, spazzole e pennelli, occhiali, giocattoli	NO	NO
CCNL per i lavoratori addetti all'industria delle calzature	SI	NO
Industrie dei settori pelli e succedanei, produzione di ombrelli-ombrelloni	NO	NO
Lavanderie industriali	SI	SI
Industrie alimentari	SI	NO
Aziende artigiane del settore alimentazione e panificazione	SI	Sono fatte salve le disposizioni eventualmente previste negli accordi interconfederali regionali in materia di

		richiesta di parere di conformità all'Ente Bilaterale territoriale sul piano formativo individuale predisposto dall'impresa avente sede nel territorio interessato
CCNL per il personale comunque dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari	SI	Laddove la singola azienda intenda definire ed avviare percorsi formativi per profili non espressamente previsti dalla presente intesa, sottoporrà il profilo professionale definito e il relativo percorso formativo per la verifica di conformità all'EBIPAN o sue articolazioni territoriali. In assenza di risposta da parte di EBIPAN, decorsi quindici giorni dalla richiesta dell'azienda il Piano formativo è da intendersi conforme e approvato. EBIPAN, a sua volta, anche in relazione agli esiti del monitoraggio sopra regolato e delle richieste di conformità pervenute dalle singole aziende, definirà eventuali ulteriori profili formativi per la formalizzazione degli stessi nell'ambito della contrattazione collettiva
Piccola e media industria alimentare	SI	NO
CCNL lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini	NO	NO
Aziende artigiane del settore edilizia e affini	NO	NO
Imprese dei settori legno, sughero, mobile ed arredamento e boschivi e forestali	NO	NO
Aziende artigiane dell'area legno-lapidei	SI	Sono fatte salve le disposizioni eventualmente previste negli accordi interconfederali regionali in materia di richiesta di parere di conformità all'Ente Bilaterale territoriale sul piano formativo individuale predisposto dall'impresa avente sede nel territorio interessato ovvero soluzioni equivalenti al predetto parere pattuite allo stesso livello
CCNL per gli addetti alle piccole e medie industrie edili ed affini aderenti a Confapi Aniem	SI	NO
CCNL per i lavoratori dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, ghiaia, sabbia e inerti	SI	NO
Aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali anche multimediali	SI	NO
Aziende esercenti l'industria della carta e cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per le aziende cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone	SI	NO

PMI della comunicazione, dell'informatica, dei servizi innovativi e della microimpresa	NO	NO
Aziende del terziario della distribuzione e dei servizi	SI	<p>I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata dal piano formativo, predisposto anche sulla base di progetti standard, alla specifica Commissione dell'Ente bilaterale, prevista dalle norme contrattuali nazionali del terziario, competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dalla predetta disciplina in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.</p> <p>Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al successivo art. 63.</p> <p>Ove la Commissione non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.</p>
CCNL turismo	SI	<p>Al fine di prevenire l'alimentarsi del contenzioso, il datore di lavoro e l'apprendista, con l'assistenza delle Organizzazioni di rappresentanza alle quali aderiscono o conferiscono mandato, possono richiedere all'Ente bilaterale territoriale il parere di conformità sul contratto di apprendistato.</p> <p>Le Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle parti stipulanti il presente accordo possono affidare al sistema degli Enti bilaterali la verifica della conformità dei piani formativi per la rispondenza alle disposizioni di legge e alle disposizioni contenute nel presente accordo. Il monitoraggio dell'attuazione del piano formativo è affidato all'Osservatorio sull'apprendistato che sarà appositamente costituito all'interno degli Enti bilaterali del turismo competenti per territorio, in composizione paritaria tra le Associazioni datoriali e dei lavoratori, firmatarie del contratto nazionale, che opererà senza ulteriori costi per le aziende e i lavoratori.</p>

Aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo	SI	Le Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle parti stipulanti il presente accordo possono affidare al sistema degli Enti bilaterali la verifica della conformità dei piani formativi per la rispondenza alle disposizioni di legge e alle disposizioni contenute nel presente accordo. Il monitoraggio dell'attuazione del piano formativo è affidato all'Osservatorio sull'apprendistato appositamente costituito all'interno degli Enti bilaterali competenti per territorio, in composizione paritaria tra le Associazioni datoriali e dei lavoratori, firmatarie del contratto nazionale, che opererà senza ulteriori costi per le aziende e i lavoratori.
Acconciatura, estetica, tricotologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere	NO	Sono fatte salve le disposizioni eventualmente previste negli accordi interconfederali regionali in materia di richiesta di parere di conformità all'Ente Bilaterale territoriale sul piano formativo individuale predisposto dall'impresa avente sede nel territorio interessato ovvero soluzioni equivalenti pattuite allo stesso livello.
Aziende del terziario della distribuzione e dei servizi	SI	La Commissione paritetica istituita in seno all'Ente bilaterale nazionale, esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dalla disciplina contrattuale nazionale del terziario in materia di apprendistato, ai programmi formativi indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali. Ove la Commissione paritetica in seno all'Ente bilaterale nazionale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della domanda, la conformità del piano formativo si intenderà acquisita.
Dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi	/	NO
Distribuzione moderna organizzata (DMO)	NO	NO
Distribuzione cooperativa	SI	Le imprese cooperative, che intendono assumere apprendisti, debbono presentare domanda corredata dal piano formativo predisposto sulla base di progetti standard all'Ente Bilaterale nazionale, il quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'impresa o alla

		regolamentazione dei profili formativi definiti dalle regioni.
Istituti di vigilanza privata	NO	L'Ente bilaterale nazionale è competente a rilasciare il parere di conformità in rapporto alle norme previste dalla contrattazione collettiva in materia di apprendistato, nel caso di mancata costituzione dell'ente bilaterale regionale competente.
Studi Professionali	SI	NO
CCNL del lavoro domestico	/	NO
Logistica, trasporto merci e spedizione (personale non dirigente)	NO	NO
CCNL autoferrotranvieri e internavigatori (mobilità-TPL)	NO	NO
CCNL dell'industria del trasporto aereo	NO	NO
Ccnl autorimesse e noleggio automezzi	SI	NO
Settore privato dell'industria armatoriale	NO	NO
Dipendenti da società e consorzi concessionari di autostrade e trafori	NO	NO
Assicurazioni	NO	NO
Credito	NO	NO
Personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione	NO	NO
Dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali	SI	NO
CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico	SI	NO
CCNL per il settore gas-acqua	SI	NO
CCNL pulizie e multiservizi	SI	Il datore di lavoro e l'apprendista, con l'assistenza delle Organizzazioni di rappresentanza alle quali aderiscono o conferiscono mandato, possono richiedere all'Ente bilaterale territoriale il parere di conformità sul contratto di apprendistato. Nella contrattazione territoriale si potrà concordare di concerto con le competenti amministrazioni territoriali, di affidare al sistema degli Enti bilaterali la verifica della conformità dell'addestramento degli apprendisti al quadro formativo connesso alla qualifica da ottenere
CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo	NO	NO

Personale non medico della sanità privata	NO	NO
CCNL per il personale dipendente dai settori socio-assistenziale, socio sanitario ed educativo Uneba	NO	NO
CCNL Aninsei per il personale della scuola non statale	NO	NO
CCNL per il personale dipendente dagli Istituti scolastico educativi gestiti da enti ecclesiastici Agidae	NO	NO
CCNL tessile-abbigliamento e chimica-ceramica artigianato	SI	Sono fatte salve le disposizioni eventualmente previste negli accordi interconfederali regionali in materia di richiesta di parere di conformità all'Ente bilaterale territoriale sul piano formativo individuale predisposto dall'impresa avente sede nel territorio interessato ovvero soluzioni equivalenti pattuite allo stesso livello.
Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi	/	NO
Somministrazione	NO	<p>Il Piano Formativo individuale è predisposto dall'Agenzia per il Lavoro congiuntamente all'utilizzatore e al lavoratore/trice e deve essere sottoposto al parere di conformità di FORMA.TEMP entro 30 giorni dall'inizio della missione.</p> <p>Il parere di conformità viene rilasciato per iscritto dalla tecnostruttura di FORMA.TEMP entro 10 giorni dalla presentazione del Piano Formativo individuale. Il parere di conformità dovrà far riferimento alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, alla ammissibilità del livello contrattuale d'inquadramento, alla coerenza del Piano Formativo con la qualifica proposta.</p> <p>Sulla base della valutazione effettuata la tecnostruttura sottopone il parere di conformità all'approvazione formale da parte del CdA FORMA.TEMP che deve esprimersi entro i successivi 30 giorni.</p> <p>A fronte di specificate motivazioni la tecnostruttura può richiedere all'Agenzia integrazioni o riformulazioni del Piano Formativo presentato, sospendendo i tempi previsti per il parere di conformità.</p>

		In caso di mancata risposta da parte di FORMA.TEMP entro il predetto termine, il Piano Formativo si intende approvato.
--	--	--

9. I profili formativi per l'apprendistato

Il decreto legislativo n. 81 del 2015, come già anticipato, all'art. 44, prevede che gli obiettivi di apprendimento del periodo formativo dell'apprendistato professionalizzante, in termini di competenze da acquistare e di qualificazioni professionali da ottenere, sono definiti dalla contrattazione collettiva.

Sul punto i diversi testi contrattuali intervengono secondo tecniche e modalità differenti. Alcuni, come per esempio il contratto collettivo degli studi professionali, rimandano ai profili professionali indicati nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale. Altri contratti collettivi, il 65% del totale, esplicitano più o meno esattamente i contenuti della qualificazione professionale di destinazione e le competenze, abilità, conoscenze e capacità che definiscono un dato mestiere. Sono pochi, invece, i contratti che si astengono: per esempio il contratto collettivo della piccola e media industria tessile-abbigliamento-moda che ancora conserva una previsione con cui «le parti si danno atto che [la

definizione dei i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante compete alle regioni»⁽²²⁶⁾

È frequente, inoltre, il rinvio anche alla contrattazione aziendale, abilitata a formulare proposte o a convenire direttamente nuovi profili professionali non già previsti a livello centrale. È il caso, per esempio, del contratto collettivo nazionale del settore delle autorimesse e noleggio automezzi che dispone che la contrattazione di c.d. secondo livello si può articolare anche nella materia dei «profili formativi mirati all'applicazione dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante ove non disciplinati dal c.c.n.l.»⁽²²⁷⁾

Per apprezzare pienamente in che modo le parti sociali hanno esercitato la delega in materia di profili formativi, però, è necessario verificare quali tecniche descrittive sono state utilizzate per rappresentare gli obiettivi di apprendimento. Innanzitutto, misurandone il grado di dettaglio che non poche volte è piuttosto basso; basti pensare che il 75% dei contratti non descrive precisamente ciascun profilo professionale con le proprie peculiarità e specificità, limitandosi ancora a replicare i contenuti dell'allegato di un decreto ministeriale risalente addirittura al 1999⁽²²⁸⁾ che individuava, nell'ambito di un quadro normativo oramai del

²²⁶ Si veda l'art. 31.

²²⁷ Art. 6.

²²⁸ Il riferimento è al decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale del 20 maggio 1999, n. 179 che ha fatto seguito all'art. 16 della Legge 24 giugno 1997 n. 196 recante disposizioni in materia di apprendistato e il Decreto del

tutto abrogato, gli obiettivi formativi che le attività a favore dell'apprendista dovevano perseguire. Si tratta di obiettivi piuttosto generici - che infatti avrebbero dovuto essere specificati dalla contrattazione collettiva: conoscere i prodotti e i servizi di settore e il contesto aziendale; conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro; conoscere e sapere utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro; conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale; conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Altri contratti si astengono dal definire i contenuti dei percorsi formativi di ciascun profilo per l'apprendistato disegnando percorsi standard omogenei relativi a tutti i profili professionali appartenenti a un medesimo livello dei sistemi di classificazione e inquadramento senza differenziazioni ⁽²²⁹⁾. In modo analogo il contratto collettivo per il settore delle telecomunicazioni distingue i percorsi formativi procedendo per macro categorie onnicomprensive e differenziando a seconda che la qualificazione sia «gestionale/specialistica» o «tecnico/operativa» ⁽²³⁰⁾

Ministero del lavoro e della previdenza sociale del 8 aprile 1998 recante «Disposizioni concernenti contenuti formativi dell'attività di formazione degli apprendisti» che prevedeva all'art. 2 che le attività formative per apprendisti avessero anche contenuti di carattere professionale differenziati in funzione delle singole figure professionali.

²²⁹ Allegato 7 «Profili formativi condivisi» configura cinque profili diversi a seconda del livello.

²³⁰ Allegato 3 «Profili formativi apprendistato professionalizzante».

Sono in molti i contratti a definire i contenuti dei mestieri in modo più analitico, pur secondo metodologie diverse. Alcuni contratti collettivi distribuiscono le diverse qualificazioni professionali in aree e settori, in modo da indicare per ciascuno di queste competenze settoriali, che possono integrare o identificare quelle del profilo professionale di interesse. Per esempio, il contratto collettivo degli operai agricoli e florovivaisti definisce i profili formativi di settore per «gruppi di figure professionali aventi esigenze omogenee in termini di conoscenze sulle quali costruire le proprie competenze nell'esercizio dell'attività lavorativa» ⁽²³¹⁾. La definizione puntuale di ogni singolo percorso formativo è rimessa al piano formativo individuale. Analogamente, il contratto collettivo dell'industria chimica, in un'appendice ⁽²³²⁾ immediatamente e funzionalmente successiva a quella dedicata alle «Declaratorie categorie e figure professionali settori chimico, chimico farmaceutico e fibre chimiche», rimandando ai contenuti professionali già puntualmente individuati dal sistema di classificazione del personale, definisce undici aree funzionali ⁽²³³⁾ al quale riconduce le diverse competenze professionali specifiche. Il contratto collettivo dell'industria dell'energia e del petrolio, infine,

²³¹ Si veda la Premessa all'Allegato 3 del CCNL «Profili formativi del settore agricolo»

²³² La n. 2 «Apprendistato»

²³³ Amministrazione e controllo; commerciale marketing/vendite; logistica/acquisti; produzione; qualità; ricerca e sviluppo; risorse umane e organizzazione; servizi tecnici; servizi vari; sicurezza salute ambiente; sistemi informativi.

prevede addirittura 19 aree professionali, alle quali sono ricondotte diversi ruoli, per quanto ancora distribuiti secondo il precedente sistema di classificazione del personale (organizzato in categorie e non in livelli) ⁽²³⁴⁾. In alternativa, alcuni contratti collettivi, come quello dell'industria tessile e dell'abbigliamento, procedono accorpendo tutte le «qualifiche contrattuali più diffuse» in figure di riferimento onnicomprensive e a maglia larga ⁽²³⁵⁾.

Diverse, inoltre, anche le modalità con cui le competenze sono di volta in volta descritte. La maggior parte dei contratti distingue tra diverse tipologie di competenze, differenziando per esempio tra quelle di tipo professionalizzante e quelle di base e trasversale, pur queste rimanendo di pertinenza dell'offerta formativa regionale. In alcuni casi, come quello del contratto collettivo del settore delle assicurazioni, le competenze tecnico-professionali possono poi anche essere distinte tra quelle «tecnico-professionali generali» e quelle «tecnico-professionali specifiche».

²³⁴ Il riferimento è al nuovo sistema di classificazione del personale introdotto dall'accordo del 19 settembre 2019.

²³⁵ L'allegato N al contratto collettivo «Gli obiettivi formativi per l'apprendistato: il sistema delle industrie tessili-abbigliamento-moda-calzature-pelli e cuoio» conta nove figure di riferimento: operatore di produzione; operatore di controllo prodotto; addetto ad operazioni di coordinamento della produzione; conduttore di sistemi automatizzati, di processi di tintura e stampa, finissaggio; addetto ad operazioni di programmazione della produzione; addetto ad operazioni di laboratorio/controllo qualità; addetto ad operazioni di sviluppo del progetto-prodotto/modellista; stilista/progettista di prodotto; addetto ad operazioni di promozione prodotto/servizio assistenza clienti.

Molti sono i contratti collettivi che ancora fanno riferimento a profili formativi definiti molto tempo addietro. Non mancano, per esempio, contratti che richiamano addirittura i profili predisposti dal (non più esistente) Isfol che, nell'ambito dei lavori della Commissione di cui il già menzionato decreto ministeriale n. 179 del 1999, aveva svolto un'istruttoria in collaborazione con alcune organizzazioni sindacali e datoriali: il contratto collettivo delle aziende industriali, quello delle industrie manifatturiere delle pelli e succedanei e ombrelli e ombrelloni, ancora fanno riferimento a determinazioni risalenti a oltre vent'anni prima. Ma più in generale, l'87% dei contratti collettivi esaminati ha profili formativi che non sono aggiornati da 10 o più anni.

Inoltre, considerando che il legislatore nel delegare le parti sociali a definire i profili formativi rimanda espressamente ai profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, il modo più efficace per verificare la completezza della regolazione contrattuale e l'integrazione di un vero e proprio sistema dell'apprendistato all'interno di un dato sistema di relazioni industriali, è quello di indagare se vi è una certa corrispondenza tra i profili formativi per l'apprendistato e le qualificazioni professionali dei mansionari previsti nei diversi contratti collettivi. In un certo qual senso, può utilizzarsi un vero e proprio "tasso di corrispondenza" che misuri se i primi sono funzionali allo sviluppo delle professionalità contenute nelle seconde.

In questa prospettiva, alcuni dati sono particolarmente interessanti. Si prenda, per esempio, il caso del contratto collettivo

dell'aziende del terziario, servizi e distribuzione sottoscritto da Confcommercio. L'«Accordo del 24 marzo 2012 di riordino complessivo della disciplina dell'apprendistato nel settore terziario, distribuzione e servizi» e due successivi protocolli d'intesa integrativi ⁽²³⁶⁾ disciplina ben 151 profili professionali su un totale di 208 qualifiche professionali previste nel sistema di classificazione di inquadramento del personale ⁽²³⁷⁾ per un tasso di corrispondenza del 72,5%. Una proporzione che assume tratti ancora più significativi se si rileva che le qualificazioni tralasciate sono per lo più quello dalle mansioni e professionalità elementari o comunque altrimenti individuate ⁽²³⁸⁾. Buona parte dei mestieri del settore del commercio, pertanto, possono formarsi per mezzo del sistema di apprendistato che, tra l'altro, è anche il luogo in cui le parti sociali definiscono i profili professionali in termini di competenze e saperi ⁽²³⁹⁾, considerando che nel sistema di classificazione e inquadramento non sono definiti i contenuti delle professioni che

²³⁶ Uno del 19 aprile 2012 per la realizzazione dell'apprendistato professionalizzante degli addetti alla revisione legale e per i profili di consulenza specialistica e uno del 25 febbraio 2013 per la realizzazione dell'apprendistato professionalizzante degli operatori di vendita.

²³⁷ V. art. 113 del CCNL.

²³⁸ V. art. 63 del CCNL.

²³⁹ Per ciascun profilo sono previste competenze di settore, di area e di profilo. Le prime, pur tutte uguali e generica (eccezion fatta per l'area ICT) sono la conoscenza delle caratteristiche del settore, delle innovazioni del prodotto, processo e contesto, e il saper operare nel rispetto delle norme di sicurezza. Le altre, quelle di area e di profilo, sono più di dettaglio.

sono tuttalpiù riferiti a declaratorie generiche. Analogamente, il contratto collettivo dell'industria alimentare, descrive analiticamente cinquantotto profili professionali, indicandone «conoscenze di base», «trasversali», «competenze specifiche» e «capacità» in modo ben più dettagliato di quanto previsto dal sistema di classificazione del personale che si attesta su declaratorie e definizioni più generiche ⁽²⁴⁰⁾

Meno confortante è il risultato di contratti collettivi come quello per i lavoratori della piccola e media industria dei settori chimica, concia e settori accorpati, plastica e gomma, abrasivi, ceramica e vetro dove a complessi sistemi di classificazione del personale, in questo caso con quasi mille figure professionali enumerate lungo tutto il testo contrattuale ⁽²⁴¹⁾, corrispondono profili formativi dell'apprendistato che, almeno da un punto di vista quantitativo (sono solo poco più di trenta), non si integrano adeguatamente.

In generale, al di là dei singoli casi di specie, in media, il tasso di corrispondenza così come da noi formulato, è pari al 43,4%. Sono molti sono i contratti collettivi, per esempio quello dell'industria alimentare o della piccola e media industria della comunicazione, in cui non c'è alcuna corrispondenza – almeno dal punto di vista nominalistico, non potendosi certo escludere un'assimilazione sostanziale – tra i le figure disegnate per

²⁴⁰ Si veda l'art. 26 del CCNL.

²⁴¹ Si veda il Capitolo IV «Classificazione del personale»

l'apprendistato e le qualificazioni professionali elencate nel sistema di classificazione del personale.

Tabella 8. I profili formativi per l'apprendistato (SI/NO; Tasso di corrispondenza con i sistemi di classificazione e inquadramento del personale)

Destinatari del CCNL	Profili formativi	Tasso di corrispondenza
Operai agricoli e florovivaisti	SI	23% (6/26)
Industria chimica, chimica-farmaceutica, fibre chimiche e settori abrasivi, lubrificanti e GPL + Settore coibentazioni termiche acustiche	SI	N.C. Non sono individuati dei profili professionali, il rimando è al sistema di classificazione del personale
Industrie della gomma, della plastica, dei pneumatici	SI	N.C.
CCNL Unionchimica per i lavoratori della piccola e media industria dei settori: chimica, concia e settori accorpatis, plastica e gomma, abrasivi, ceramica e vetro	SI	3,4% (33/952)
Industria dell'energia e del petrolio	SI	N.C.
Industria delle piastrelle e dei materiali refrattari	SI	N.C.
Industria del vetro e delle lampade	SI	N.C. Non sono individuati profili professionali, ma solo competenze specialistiche associate ad aree professionali.
CCNL per i dipendenti dalle aziende metalmeccaniche e della installazione di impianti	SI	N.C.
CCNL area meccanica	SI	69% (85/122)
CCNL per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti	SI	45% (67/149)
PMI settore metalmeccanico ed installazione impianti	SI	43% (100/231)

Industrie tessili e dell'abbigliamento	SI	N.C.
CCNL per gli addetti alle piccole e medie industrie del settore tessile-abbigliamento-moda, calzature, pelli e cuoio, penne, spazzole e pennelli, occhiali, giocattoli	NO	N.C.
CCNL per i lavoratori addetti all'industria delle calzature	SI	N.C.
Industrie dei settori pelli e succedanei, produzione di ombrelli-ombrelloni	SI	N.C.
Lavanderie industriali	SI	28,5% (14/49)
Industrie alimentari	SI	0% (0/58)
Aziende artigiane del settore alimentazione e panificazione	SI	N.C.
CCNL per il personale comunque dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari	SI	N.C.
Piccola e media industria alimentare	SI	0% (0/28)
CCNL lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini	NO	/
Aziende artigiane del settore edilizia e affini	NO	/
Imprese dei settori legno, sughero, mobile ed arredamento e boschivi e forestali	SI	Il sistema di classificazione e inquadramento non identifica specificatamente mestieri con cui misurare un tasso di corrispondenza.
Aziende artigiane dell'area legno-lapidei	SI	N.C.
CCNL per gli addetti alle piccole e medie industrie edili ed affini aderenti a Confapi Aniem	NO	/
Aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali anche multimediali	NO	/
Aziende esercenti l'industria della carta e cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per le aziende cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone	SI	N.C.
PMI della comunicazione, dell'informatica, dei servizi innovativi e della microimpresa	SI	N.C.
Aziende del terziario della distribuzione e dei servizi	SI	72% (151/208)
CCNL turismo	SI	88% (74/85)
Aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo	NO	/
Acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere	SI	N.C.

Aziende del terziario della distribuzione e dei servizi	SI	78% (169/214)
Dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi	/	/
Distribuzione moderna organizzata (DMO)	NO	/
Distribuzione cooperativa	SI	32% (26/81)
Istituti di vigilanza privata	NO	/
Studi Professionali	NO	/
CCNL del lavoro domestico	/	/
Logistica, trasporto merci e spedizione (personale non dirigente)	SI	N.C.
CCNL autoferrotranvieri e internavigatori (mobilità-TPL)	SI	21% (11/53)
CCNL dell'industria del trasporto aereo	SI	25% (23/92)
Ccnl autorimesse e noleggio automezzi	SI	12% (20/168)
Settore privato dell'industria armatoriale	NO	/
Dipendenti da società e consorzi concessionari di autostrade e trafori	SI	N.C.
Assicurazioni	SI	14% (8/54)
Credito	SI	N.C.
Personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione	SI	N.C.
Dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali	SI	26% (22/83)
CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico	SI	N.C.
CCNL per il settore gas-acqua	SI	84% (42/50)
CCNL pulizie e multiservizi	SI	N.C.
CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo	SI	75% (45/60)
Personale non medico della sanità privata	NO	/
CCNL per il personale dipendente dai settori socio-assistenziale, socio sanitario ed educativo Uneba	NO	/
CCNL Aninsei per il personale della scuola non statale	NO	/
CCNL per il personale dipendente dagli Istituti scolastico educativi gestiti da enti ecclesiastici Agidae	NO	/
Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi	/	/
Somministrazione	/	/

10. Il ruolo dei fondi interprofessionali e della bilateralità

Nella gestione dei sistemi di apprendistato dei diversi settori delle relazioni industriali un ruolo determinante può essere interpretato dalla bilateralità, nell'ambito delle loro funzioni di enti privilegiati per il governo del mercato del lavoro ⁽²⁴²⁾.

Da questo punto di vista, il decreto legislativo n. 81 del 2015 richiama il coinvolgimento della bilateralità in due norme. Innanzitutto, come già visto (vedi *supra*, § 7), all'art. 42, comma 1, nella parte in cui prevede che possano stabilire moduli e formulari utili per i piani formativi individuali da allegare ai contratti di apprendistato.

In secondo luogo, lo stesso art. 42, comma 5, lett. d) che riconosce alle parti sociali la facoltà di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e all'articolo 12 del decreto legislativo n. 276. Del resto, è nella natura dei fondi interprofessionali ⁽²⁴³⁾, quando correttamente intesi,

²⁴² Cfr. P. A. VARESI, *Bilateralità e politiche attive del lavoro*, in L. BELLARDI, G. DE SANTIS (a cura di), *La bilateralità fra tradizione e rinnovamento*, Franco Angeli, Milano, 2011, pp. 65-96.

²⁴³ Cfr. L. CASANO, *Il sistema della formazione continua nel decreto legislativo, n. 150/2015*, in *DRI*, 2016, 2, pp. 455-470; M. CORTI, *L'edificazione del sistema italiano di formazione continua dei lavoratori*, in *RGL*, 2007, 1, pp. 163-244; G. PROIA, *I fondi interprofessionali per la formazione continua: natura, problemi, prospettive*, in *ADL*, 2006, 2, pp. 470-482.

la possibilità di vitalizzare (tanto dal punto di vista progettuale che finanziario) una leva per formazione e la produttiva quale può essere l'apprendistato; e pertanto è coerente l'allargamento, invero già realizzato nel 2011, delle voci di finanziamento previste dall'art. 118 della legge n. 388 del 2000.

Non di meno, nell'ambito dell'ampia delega del legislatore alla contrattazione collettiva per la regolazione dell'apprendistato, nulla esclude che le parti attribuiscono ulteriori compiti e funzioni alla bilateralità nella gestione dello strumento su cui possono essere chiamati in causa tanto gli enti bilaterali in senso quanto organismi e commissioni paritetiche sempre riconducibili al bilateralismo, inteso come metodo cooperativo delle relazioni di lavoro.

Si è già detto che, sulla totalità dei contratti collettivi esaminati, il 26% coinvolge la bilateralità nella progettazione e gestione dei piani formativi.

Dalla mappatura della contrattazione collettiva, inoltre, emerge come il 70% dei contratti collettivi richiama i fondi interprofessionali per il finanziamento della formazione degli apprendisti.

Ancor più diffuse sono le clausole contrattuali che, soprattutto nei capitoli dei contratti collettivi tipicamente ricondotti alla c.d. parte obbligatoria, o più specificatamente ai capitoli dedicati alle relazioni sindacali, menzionano l'apprendistato ricomprendendo la materia tra quelle di competenza del bilateralismo. L'88% dei contratti collettivi esaminati, pur con titoli e modalità diverse, prevede almeno un collegamento tra l'istituto dell'apprendistato e il sistema della

bilateralità, intese in senso ampio, sia nella forma degli enti bilaterali che in quella delle commissioni e degli organismi paritetici costituiti a livello nazionale, territoriale o aziendale.

Alcuni contratti assegnano alla bilateralità o a commissioni paritetiche il compito di definire i profili formativi dell'apprendistato e/o di aggiornarli periodicamente. È il caso, per esempio, del settore dell'assicurazione ⁽²⁴⁴⁾, in cui l'elaborazione dei profili formativi è avvenuta in apposite commissioni convocate ad *hoc*. Nel settore elettrico, il contratto collettivo, invece, assegna all'Organismo bilaterale per la formazione (OBF) la responsabilità di aggiornare le «qualifiche settoriali» per l'apprendistato professionalizzante e dei «relativi progetti formativi» ⁽²⁴⁵⁾.

Ancor più frequenti i contratti collettivi che assegnano al bilateralismo funzioni di monitoraggio e osservazione dell'utilizzo del contratto di apprendistato. Il contratto collettivo della logistica, trasporto merci e spedizioni, per esempio, assegna all'ente bilaterale del settore (EBILAV) il compito di ricercare ed elaborare, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Ente bilaterale nazionale ⁽²⁴⁶⁾. Soluzioni in

²⁴⁴ Si veda il capitolo 3 dell'appendice al contratto collettivo nazionale del lavoro del personale dipendente non dirigente nelle imprese di assicurazione che si riferisce a un'apposita commissione paritetica incarica riunitasi il 22 maggio 2008 per «elaborare i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante.

²⁴⁵ Art. 36, c. 9

²⁴⁶ Si veda l'art. 15 del contratto collettivo nazionale della logistica, trasporto merci e spedizioni sottoscritto.

parte analoghe sono quelle che si trovano, per esempio, nel contratto collettivo della gomma plastica ⁽²⁴⁷⁾, che assegna all'Osservatorio nazionale, tra le altre cose, anche il monitoraggio dell'andamento dell'occupazione giovanile, in rapporto al contratto di apprendistato. Oppure il contratto collettivo dei pubblici esercizi che assegna all'Ente bilaterale nazionale del settore del turismo (EBNT) la responsabilità di ricevere ed elaborare, a fini statistici, i dati forniti in materia di apprendistato dagli osservatori territoriali ⁽²⁴⁸⁾ che li inviano con cadenza semestrale ⁽²⁴⁹⁾.

Nei sistemi più avanzati agli enti bilaterali è assegnata direttamente la funzione di formare gli apprendisti. È quanto accade nel settore edile dove è più che radica la storia delle Scuole edili che, all'insegna del metodo della bilateralità, si propone anche di formare direttamente i giovani apprendisti, sia professionalizzanti che di primo livello ⁽²⁵⁰⁾. Diverso è il caso del contratto collettivo del settore chimico-farmaceutico che, per esempio, assegna all'Organismo bilaterale contrattuale per la formazione (OBCF) il compito di realizzare moduli sulle problematiche della chimica da utilizzare per la formazione «di formatori e tutors preposti all'erogazione di attività formative per i lavoratori del settore con particolare riferimento a quanto previsto in materia di apprendistato» ⁽²⁵¹⁾

²⁴⁷ Parte I, Titolo I, «Relazioni industriali a livello territoriale».

²⁴⁸ Art. 20.

²⁴⁹ Art. 21

²⁵⁰ Art. 92

²⁵¹ Art. 63

Responsabilità di carattere più ampio e progettuale sono riconosciute alla bilateralità nel settore dell'elettrico. Il contratto collettivo di riferimento, in particolare, assegna all'Organismo bilaterale per la formazione (OBF) il compito di promuovere proposte progettuali per favorire il dialogo delle aziende con le istituzioni formative di ogni ordine e grado per favorire esperienze di alternanza scuola lavoro e di apprendistato duale ed iniziative di orientamento al mondo del lavoro.

CAPITOLO IV

Conclusioni

SOMMARIO: 1. I risultati della mappatura dei contratti collettivi. – 2. *Segue*: alcune prospettive per la contrattazione collettiva. – 3. Un nuovo ruolo per le relazioni sindacali il diritto delle relazioni sindacali

1. I risultati della mappatura dei contratti collettivi

La contrattazione collettiva è stata analizzata allo scopo di indagare se le parti sociali, nell'esercizio della delega legislativa, disciplinino l'apprendistato con l'obiettivo di regolare una semplice tipologia contrattuale o invece di istituire un sistema collettivo funzionale alla costruzione delle competenze. Tanto dalla ricostruzione storia (*supra*, cap. 1), quanto dall'analisi sistematica dell'impianto legislativo (*supra*, cap. 2), è emersa una simile chiave di lettura che distingue tra l'apprendistato inteso come mera fattispecie contrattuale, tra altre fattispecie contrattuali in cui incardinare un rapporto individuale tra prestatore di lavoro e datore di lavoro, ovvero l'apprendistato inteso come sistema, retto (o almeno co-gestito) dall'attore collettivo, funzionale alla composizione e diffusione di conoscenze e saperi per innovare un dato settore economico e un determinato mercato.

In questa prospettiva, d'altronde, non sono pochi gli spazi che lo stesso legislatore apre alle parti sociali per costruire un modello

partecipato dai sistemi di relazioni industriali che, nell'esercizio delle proprie funzioni, gestiscano l'istituto dell'apprendistato. Soprattutto con riguardo all'apprendistato professionalizzante: alla contrattazione collettiva è affidata la determinazione degli obiettivi formativi, la definizione della durata e del monte orario formativo e anche il coinvolgimento delle sue articolazioni territoriali, inclusa la bilateralità, per la gestione dei diversi percorsi attivati nei territori e nelle imprese.

Ad esito della mappatura condotta, che ha avuto per oggetto i contratti collettivi più applicati nei diversi settori economici, con un tasso di copertura dei lavoratori pari all'86% del totale dei lavoratori subordinati in Italia (per un totale di quasi dodici milioni di lavoratori), è possibile formulare un giudizio sulla questione. E dall'esame di alcuni criteri ordinatori, come la collocazione della disciplina, le scelte in materia di retribuzione dell'apprendista, il grado di dettaglio dei profili formativi, il coinvolgimento della bilateralità, l'ancoraggio con i sistemi di classificazione e inquadramento del personale, emerge inequivocabilmente che l'apprendistato regolato dalla contrattazione collettiva non è altro che una tipologia contrattuale al pari delle altre, tutt'al più con qualche gravoso onere di gestione in più a livello individuale (compensato dai sistemi di incentivazione pubblici), e non certo un sistema compiuto per la formazione delle competenze.

Ciò può desumersi già dai dati più elementari come dalle modalità con cui le parti definiscono l'apprendistato e da una lettura sistematica dei contratti collettivi. Nella maggior parte dei casi,

l'istituto, quando non esule in allegati ai contratti, è collocato all'interno dei capitoli dedicati alle tipologie contrattuali atipiche, insieme al contratto di lavoro di somministrazione, il lavoro a tempo determinato e a tutti quegli istituti tipicamente ricondotti al lavoro flessibile. I capitoli che ne ospitano la disciplina sono inequivocabilmente intitolati «Tipologie contrattuali» o «Rapporti di lavoro flessibili» o «speciali», ben a distanza dal nervo centrale dei contratti collettivi. È del tutto assente, infatti, come si vedrà, ogni forma di collegamento con i sistemi di classificazione e inquadramento del personale, rispetto ai quali, in verità, i percorsi di apprendistato dovrebbero essere serventi anziché indifferenti, considerando che dovrebbero essere funzionali a formare i mestieri, le mansioni, le professionalità e le competenze ivi individuate.

Non solo in fase di collocazione della disciplina ma anche di definizione dell'istituto e delle sue finalità emerge una chiara riduzione dell'apprendistato. Sono sovente ribadite la natura di mero contratto incentivato, funzionale all'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, alla transizione scuola-lavoro e, recuperando un adagio risalente a decenni trascorsi e comunque incoerente con la funzione dell'istituto (oltre che con la sua attuazione pratica), a scongiurare i rischi di dispersione scolastica. Poco o nulla viene menzionata la possibilità che l'istituto possa concorrere all'innovazione delle tecniche e dei processi produttivi e, quando ciò accade, lo si fa solo con riguardo all'apprendistato duale al quale però si presta scarsa o nulla attenzione in fase di regolazione.

Soltanto il 29% dei contratti collettivi, infatti, regola compiutamente l'apprendistato duale, sia nella tipologia di c.d. primo livello (per l'acquisizione di un diploma di scuola secondaria superiore, diploma professionale, qualifica professionale o certificazione di specializzazione tecnica) che nella tipologia di apprendistato di alta formazione e ricerca. Anziché promuovere un istituto che, pur presente in tutte le raccomandazioni istituzionali a livello comunitario e internazionale, stenta a decollare nel mercato del lavoro italiano, con poco più di diecimila attivazioni all'anno, le parti sociali assecondano la tendenza e il disinteresse diffuso nel sistema imprenditoriale e formativo italiano. Le poche previsioni si limitano a definire i trattamenti salariali e alquanto viene disposto per promuovere le progettualità condivise con gli enti formativi a livello locale.

Anche la stessa dimensione formativa dell'apprendistato professionalizzante non è curata adeguatamente. Eppure in questa tipologia di apprendistato la formazione è di responsabilità esclusiva del datore di lavoro e non è previsto il coinvolgimento di istituzioni formative. Sarebbe pertanto possibile superare una delle criticità spesso lamentate delle aziende, cioè quella di contenuti formativi offerti dal circuito formativo ordinamentale che sarebbero distanti dai fabbisogni professionali del mercato del lavoro. Ma non si registrano soluzioni particolarmente puntuali ed efficaci e può ben ritenersi che la contrattazione collettiva sia la principale responsabile della riduzione dello strumento a mera forma di inquadramento contrattuale di ingresso. Il monte orario formativo di formazione

tecnica e professionale, infatti, non supera in nessun contratto lo standard medio di ottanta ore annue, tutt'al più estendibili di altre quaranta per la formazione di base e trasversale. E questa stessa risicata quota è sovente ridotta in caso di cumuli di periodi di apprendistato o qualora l'apprendista sia in possesso di un titolo di studio coerente.

E che l'apprendistato non sia inteso come particolare leva formativa, ma più come contratto di ingresso lo si desume anche dalla durata prevista dalla contrattazione collettiva. Eccezion fatta per i profili artigiani, che alzano la durata fissata a una media di 42 mesi, la maggior parte dei contratti collettivi si limitano a prevedere un minimo di sei mesi e un massimo di tre anni, prevedendo al contempo numerosi temperamenti e riduzioni in caso di mansioni caratterizzati da bassa professionalità e, ancora una volta, di titoli di studio coerenti con la qualificazione da raggiungere e cumuli di periodi di apprendistato svolti presso altri datori di lavoro. Al punto da chiedersi quale contenuto formativo possa concretamente essere garantito in così poco tempo. Tanto più se si osserva anche quante ore di quegli anni viene destinato ad attività formative.

Da ultimo, il segnale più eclatante di quanto l'istituto dell'apprendistato non sia inteso come luogo di compensazione tra il fabbisogno professionale delle imprese e la formazione di giovani da introdurre in un dato mercato del lavoro, si rileva in materia di profili formativi. Le parti sociali in linea generale trascurano ampiamente la competenza assegnata loro di definire gli standard formativi e professionali. Pur potendo definire gli obiettivi di apprendimento di

ciascun percorso di apprendistato, in quasi tutti i casi i profili formativi risalgono a oltre un decennio fa, segnalandosi un profondo scollamento non solo con le frenetiche evoluzioni dei processi produttivi ma anche con gli stessi sistemi di classificazione e inquadramento del personale. Non c'è alcun raccordo tra le qualificazioni professionali ivi contenute e i profili formativi per l'apprendistato: sono molti i casi in cui addirittura il mestiere per il quale è svolto il periodo formativo non rientra nel mansionario contrattuale e viceversa. Anche la definizione di dettaglio delle singole qualificazioni è alquanto vaga, con l'indicazione di competenze e capacità generiche che non individuano puntualmente il contenuto professionale.

Alla luce di quanto detto sinora, non pare neppure un caso che le clausole contrattuali più negoziate in fase di rinnovi contrattuali siano piuttosto i livelli retributivi dell'apprendisti, che si collocano su medie ben più alte di quelle degli altri paesi europei dove la più corposa componente formativa è temperata da retribuzioni notevolmente inferiori da quelle dei lavoratori ordinari, e le quote di conferma degli apprendisti ⁽²⁵²⁾. È proprio su questo nodo, a dimostrazione della marcata funzionalità occupazionale assegnata all'istituto, che si concentra la maggior creatività in fase di trattative tra organizzazioni sindacali e datoriali: sono addirittura diciotto le diverse soluzioni registrate nei diversi contratti collettivi, con il

²⁵² Cfr. Oecd, *Costs and benefits of apprenticeship*, 2017.

sindacato preoccupato ad alzare il numero minimo di assunzioni fissato dalla legge (il dato medio è del 58%, contro il 20% legale).

Ma al di là delle previsioni che incidono direttamente nel rapporto individuale, ciò che conferma inequivocabilmente la mancanza di un sistema dell'apprendistato si può scorgere dal ruolo assegnato alla bilateralità. Nonostante sia menzionata dalla maggior parte dei contratti collettivi (l'88%), il suo coinvolgimento è limitato al finanziamento (eventuale) dei percorsi formativi dell'apprendista e a funzioni di osservazioni e monitoraggio dei fabbisogni formativi e professionali e dei contratti attivati a livello territoriale, rispetto ai quali non si conoscono l'effettività e il grado di diffusione. Tuttalpiù, alcuni contratti, circa uno su quattro, prevedono che le aziende, per assumere un apprendista debbano procurarsi un parere favorevole sulla conformità del piano formativo individuale. Ma il controllo è limitato ad alcuni aspetti formali, come il rispetto delle quote di conformità, e non prevede un monitoraggio *in itinere* della crescita professionale dell'apprendista.

2. *Segue:* alcune prospettive per la contrattazione collettiva

Al termine di questo percorso di ricerca, è viva l'urgenza di dar ulteriore corpo a quanto emerso, tanto più per il giurista che intenda il proprio ruolo in termini progettuali, cioè con una «una propensione a impegnarsi nel momento “costruttivo” dell'esperienza giuridica»

(²⁵³), formulando alcune soluzioni contrattuali che possano trovare attuazione concreta nei diversi sistemi di relazioni industriali. Si tratta di diversi accorgimenti, alcuni di facile implementazione, altri meno, ma che paiono utili a mettere alla prova dei fatti la tesi proposta in questa sede e offrire qualche linea di azione agli operatori del mercato del lavoro nella direzione di costruire un sistema di apprendistato governato dalle parti sociali. Pur nell'auspicio di una rinnovata sinergia tra processi produttivi, sistemi formativi e attore pubblico, queste proposte sono integralmente realizzabili per mezzo della sola contrattazione collettiva, a normativa nazionale invariata. Come a dire, a conclusione di questo tragitto, che una via per un modello di apprendistato all'italiana, che sia efficace e capace di costruire l'offerta di lavoro in modo partecipato e cogestito, pur impervia e grossomodo inesplorata, esiste.

(a) *L'apprendistato duale*. I margini di intervento in materia di apprendistato duale sono molto ampi, considerando innanzitutto l'inerzia della grande maggioranza dei contratti collettivi. Solo un terzo di questi, infatti, disciplina l'istituto, riflettendo, anziché provocando, il disinteresse delle imprese che non conoscono o rifiutano lo strumento, come confermano le periodiche rilevazioni statistiche per le quali, al netto di incentivazioni pubbliche più che generose, il numero di contratti attivati annualmente è pari a poco più di diecimila. La prima azione, pertanto, non può che essere quella

²⁵³ M. BIAGI, *Federico Mancini: un giurista «progettuale»*, in L. MONTUSCHI, M. TIRABOSCHI, T. TREU, *Marco Biagi. Un giurista progettuale. Scritti scelti*, Giuffrè editore, 2003, pp. 713-721, qui p. 715.

di disciplinare la materia all'interno dei contratti collettivi di settore. Non appena definendo, sempre in un'ottica normativa, il trattamento economico dell'apprendista impegnato in un percorso di studio e di alternanza formativa, rispetto al quale comunque potrebbero sperimentarsi soluzioni innovative, come accaduto in alcuni territori, legando la retribuzione ai risultati scolastici, formativi e accademici. Ma anche prevedendo degli impegni quantitativamente e qualitativamente misurabili all'avvio di programmi e convenzioni a livello territoriale e/o aziendale di instaurazione di collaborazioni progettuali con istituzioni formative locali (università, ITS Academy, centri di formazione e scuole).

(b) Il monte orario formativo. Se tra le principali criticità del sistema duale italiano, in comparazione con quelli più solidi presenti nei paesi europei, vi è un mancato coinvolgimento delle parti sociali a livello di governance, cioè di definizione degli standard formativi e di certificazione delle competenze acquisite, la normativa legislativa italiana consentirebbe di configurare un modello di apprendistato dall'alto contenuto formativo. Com'è noto, la formazione nell'apprendistato professionalizzante è di responsabilità del datore di lavoro e di competenza della contrattazione collettiva. Nulla osterebbe a che le parti collettive, nell'esercizio della loro autonomia negoziale e progettualità politica, definiscano un monte orario formativo annuo che sia superiore (e non di poco) alle sole ottanta ore fissate nella maggior parte dei contratti. Tanto più in considerazione della possibilità prevista dalla norma di legge di finanziare la formazione attraverso le risorse dei fondi

interprofessionali per la formazione continua dei lavoratori. E anche la stessa retribuzione, in virtù del maggiore investimento formativo, potrebbe in parte essere rimodulata.

(c) L'ancoraggio al sistema di classificazione e inquadramento del personale. I profili formativi di molti contratti collettivi risalgono a molto indietro nel tempo e il loro aggiornamento è necessario al pari di quello dei sistemi di classificazione. In verità, i due sistemi dovrebbero instaurare dei canali di comunicazione più istituzionali, in un'ottica circolare per la quale all'ammodernamento dell'uno dovrebbe corrispondere l'altro, con notevoli benefici in termini di trasparenza dei mercati del lavoro. Nella direzione di restituire centralità alla componente qualitativa dei sistemi di classificazione e inquadramento, altrimenti ridotti a mansionari obsoleti e utili soltanto a identificare i livelli retributivi, una riforma parallela a quella dei profili formativi garantirebbe alla contrattazione collettiva un nuovo presidio nella regolazione di rapporti di lavoro incentrati non solo sullo scambio tempo-salario ma rielaborati in termini di competenze e professionalità.

(d) Capacità formativa aziendale. La qualità della formazione ricevuta dall'apprendista in azienda è correlata ad alcuni fattori sui quali la contrattazione collettiva può intervenire in maniera puntuale, definendo degli standard minimi per attivare un contratto di apprendistato. Innanzitutto, valorizzando e irrobustendo la figura dei tutor, cioè di quei lavoratori ordinari che accompagnano il giovane in formazione e, per conto del datore di lavoro, ne curano la crescita e l'inserimento nel contesto produttivo. Oltre l'indicazione, presente

in quasi tutti i contratti collettivi, che il tutor sia del medesimo o superiore livello di inquadramento di destinazione dell'apprendista, le parti sociali possono prevedere la partecipazione a solidi corsi di formazione per l'acquisizione di competenze pedagogiche o comunque utili alla trasmissione e comunicazione con il giovane apprendista. Al tutor può, inoltre, garantirsi una quota di retribuzione premiale in funzione del numero di apprendisti da lui guidati che abbiano ottenuto la qualificazione professionale anche in vista di un compiuto riconoscimento della prestazione formativa come parte integrante (e conseguentemente dettagliata) della prestazione lavorativa.

(e) *Validazione delle competenze.* Sempre nella direzione della creazione di un modello di apprendistato dall'alto contenuto formativo e, al contempo, gestito integralmente dalle relazioni sindacali e dalle proprie articolazioni, inclusi gli enti bilaterali e le diverse commissioni e organismi paritetici previsti dalla contrattazione collettiva, le parti sociali potrebbero intestarsi la facoltà di valutare e attestare gli apprendimenti acquisiti dall'apprendista ad esito del percorso. Ciò accade già nella misura in cui al termine del periodo formativo all'apprendista viene riconosciuta la qualificazione professionale di destinazione. Si tratta di irrobustire il valore di tale riconoscimento attraverso il coinvolgimento di commissioni paritetiche composte da rappresentanti delle organizzazioni sindacali e datoriali che attestino e validino le competenze dell'apprendista e l'avvenuta acquisizione del mestiere. In questo modo non solo verrebbe ulteriormente

rinforzata la dimensione formativa dell'istituto ma si garantirebbe una maggiore trasparenza e informazione nel mercato del lavoro in funzione delle transizioni occupazionali degli apprendisti e lavoratori.

(f) *Ruolo della bilateralità.* Trasversale a tutte le azioni e funzionale a una loro attuazione vi è un compiuto rilancio del ruolo del bilateralismo, inteso come metodo di compartecipazione che innerva gli enti bilaterali ove esistenti ma anche le tante commissioni e organismi paritetici già previste dalla contrattazione collettiva anche con competenze in materia di formazione e apprendistato. In particolare, alla bilateralità andrebbe ricondotta la funzione di (i) avviare *effettive* collaborazioni strutturate con le istituzioni formative del territorio per la diffusione dell'apprendistato duale; (ii) ridefinire, come già previsto da molti contratti collettivi in capitoli rimasti in larga parte inattuati, i profili formativi per l'apprendistato in uno con i sistemi di classificazione e inquadramento del personale, in considerazione dell'attività dei numerosi osservatori centrali e territoriali sui fabbisogni professionali del settore; (iii) attestare la capacità formativa delle aziende in fase di attivazione dei contratti di apprendistato, rivitalizzando il rilascio dei pareri di conformità previsti da alcuni contratti collettivi; (iv) ospitare e partecipare alla fase di valutazione e certificazione delle competenze acquisite dall'apprendista ad esito del percorso formativo.

3. Un nuovo ruolo per le relazioni sindacali e il diritto delle relazioni industriali

È convinzione diffusa quella che, innanzi ai profondi stravolgimenti che l'economia e il lavoro stanno attraversando, le parti sociali, «se vogliono esercitare con consapevolezza la loro responsabilità, mantenendo un ruolo effettivo nei confronti dei lavoratori e offrendo un contributo utile al bene comune, sono chiamate a un cambiamento altrettanto profondo delle strategie e delle pratiche ricevute dal secolo scorso»⁽²⁵⁴⁾. In questa direzione, d'altronde, andavano anche i più risalenti inviti a costruire una nuova «strategia sindacale» che non rotasse solo intorno alla strenua difesa dei trattamenti economici dei lavoratori, sul versante della contrattazione collettiva con la controparte datoriale, ovvero intorno alla domanda di «sostegni al reddito e incentivi all'assunzione» a favore dei lavoratori disoccupati, sul versante della concertazione sociale con l'attore pubblico (Stato o Regioni, a seconda delle stagioni)⁽²⁵⁵⁾.

Nella maggior parte dei casi, il richiamo è rivolto all'allargamento dell'agenda sindacale verso le politiche attive e la formazione continua, intese come forme di tutela dell'occupabilità e di valorizzazione del patrimonio professionale del lavoratore

²⁵⁴ T. TREU, *Patto per il lavoro, contrattazione collettiva e PNRR*, WP CSDLE “Massimo D’Antona.IT” – 455/2022, qui p. 2.

²⁵⁵ P.A. VARESI, *Azione sindacale e tutela nel mercato del lavoro: il bilateralismo alla prova*, in *DRI*, 2004, 2, pp. 226-232, qui p. 229.

occupato o di supporto e riqualificazione del lavoratore disoccupato per la ricerca di un nuovo impiego ⁽²⁵⁶⁾. Un qual certo clamore ha suscitato negli ultimi anni, infatti, l'introduzione di un diritto soggettivo alla formazione in alcuni contratti collettivi, che riconoscono l'esigibilità parte dei lavoratori di un monte orario formativo ⁽²⁵⁷⁾.

Più rara, se non del tutto assente, è invece la prospettiva che le relazioni sindacali possano allargare il proprio ambito di intervento non solo verso la formazione continua o permanente dei lavoratori adulti ma anche verso la formazione iniziale dei più giovani ancora senza professionalità e mestiere. Eppure, sempre nel tentativo di individuare nuove «risposte *negoziali* adeguate (ricosiderando vecchi

²⁵⁶ Tra gli scritti più recenti si vedano T. TREU, *ult. op. cit.*, spec. pp. 8-9; S. CIUCCIOVINO, *Contrattazione collettiva e politiche del lavoro*, in *DLRI*, 172, 2021, 4, pp. 541-664; i contributi raccolti in S. CIUCCIOVINO ET AL. (a cura di), *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro. Una nuova stagione per il diritto del mercato del lavoro?*, ADAPT University Press, 2021, in particolare gli interventi di Domenico Garofalo e Lilli Casano; sia concesso infine anche il rinvio a G. IMPELLIZZIERI, *Politiche attive del lavoro e contrattazione collettiva: una prima ricognizione*, in *DRI*, 1, 2022, pp. 188-205.

²⁵⁷ Con riguardo al rinnovo del contratto del 2016 del settore della metalmeccanica, si vedano V. BAVARO, *Il contratto nazionale dei metalmeccanici 2016: una prospettiva sulle relazioni industriali italiane*, in *DLRI*, 156, 2017, 1, pp. 729-740; A. MARESCA, *Il rinnov(ament)o del contratto collettivo dei meccanici: c'è ancora un futuro per il contratto collettivo nazionale di categoria*, in *DLRI*, 156, 2017, 1, pp. 709-729. Con riguardo al più recente rinnovo del 2021, si vedano G. IMPELLIZZIERI, G. MACHÌ, *Verso un "sistema" della formazione nel settore metalmeccanico?*, in *Boll. Spec. ADAPT*, 2021, 1; A. MOSTARDA, *Formazione professionale*, in G. ZILIO GRANDI (a cura di), *Commentario al CCNL Metalmeccanici 5 febbraio 2021*, Giappichelli, 2021.

istituti e introducendone di nuovi)»⁽²⁵⁸⁾, il principale contributo che, nelle conclusioni del percorso sin qui condotto, riteniamo sia offerto da questa ricerca è quello di indicare l'apprendistato come nuovo contenuto negoziale imprescindibile in relazioni industriali e in una contrattazione collettiva che, consapevoli della propria funzione istituzionale, abbiano l'obiettivo di presidiare non appena l'incontro tra domanda e offerta del lavoro in termini economici e tariffari ma anche la costruzione della medesima offerta di lavoro. Un contenuto nuovo, come è ovvio, più nel *quomodo* che nell'*an*.

Del resto il governo e costruzione dell'offerta di lavoro da parte degli attori della rappresentanza del lavoro è il portato più rilevante della ricostruzione storica che ha aperto la nostra ricerca. E che ha fatto ben emergere come sia nella natura di questi soggetti preoccuparsi dei modi e dei tempi di ingresso dei lavoratori in un mercato e in un'economia. Così è stato al tempo medievale delle gilde e delle corporazioni, quando i giovani apprendisti erano impegnati in prolungati periodi di formazione nelle botteghe artigiane. In egual modo, pur con i necessari distinguo, è avvenuto al sorgere dell'economia industriale quando, come si è visto, le prime *unions* insistevano tenacemente nel determinare quanti apprendisti potessero esservi in ciascuna impresa e in ciascun settore.

Dalle esperienze del passato emerge evidentemente che un simile presidio dell'offerta di lavoro può muoversi lungo due

²⁵⁸ B. CARUSO, R. DEL PUNTA, T. TREU, *Manifesto. Per un diritto del lavoro sostenibile*, CSDL E “Massimo D’Antona.IT”, 2020, qui p. 53. Il corsivo è nostro.

direzioni: una di tipo qualitativo e una di tipo quantitativo. Nel primo caso le regole e le pratiche sociali dei corpi intermedi e della rappresentanza sono orientate a fissare e implementare standard qualitativi minimi di professionalità, abilità tecniche e competenze che un lavoratore deve (dimostrare di) possedere per poter svolgere un dato mestiere, con l'obiettivo di trasmettere i saperi e di diffondere l'innovazione. Nel secondo caso, invece, il presidio consiste nel determinare per fini concorrenziali il numero esatto di lavoratori in modo raggiungere un equilibrio predeterminato che scongiuri i rischi di un eccesso di offerta di lavoro: dei percorsi di ingresso nel mercato del lavoro sono pertanto regolati non gli standard formativi quanto piuttosto il numero di giovani da coinvolgere e i tempi per ottenere l'accesso.

In questo tempo, non si vuole certo riproporre il controllo dell'offerta di lavoro per il tramite di una sorta di monopolio sindacale ⁽²⁵⁹⁾ o corporativo che sorvegli l'accesso – tanto più in termini quantitativi – alle professioni di un settore. Eppure, tanto più in un'epoca fortemente caratterizzata da fenomeni di scarsità di manodopera e di carenza delle professionalità e competenze richieste dal mercato, la strategicità dell'istituto dell'apprendistato pare evidente per relazioni sindacali che intendano tra i propri compiti istituzionali anche quello di partecipare alla costruzione delle competenze dei lavoratori.

²⁵⁹ E. GHERA, *Mercato del lavoro: prospettive di riforma*, in *DLRI*, 1984, 16, pp. 607-645, spec. pp. 643-645.

Ciò è ben noto nel panorama internazionale dove sono diffusi modelli di apprendistato, e più in generale sistemi collettivi di formazione delle competenze (²⁶⁰), in cui le parti sociali partecipano con funzioni e ruoli nevralgici alla *governance* dei sistemi, concorrendo con attore pubblico e istituzioni formative alla definizione dei percorsi formativi e alla validazione e certificazione delle competenze.

In questo senso, non v'è dubbio che manchi in Italia un tal modello e un simile protagonismo dei corpi intermedi e degli attori delle relazioni industriali che, invero, tendono a reclamare e invocare il solo intervento dell'attore pubblico. Un intervento che può ben considerarsi utile o imprescindibile ma, da par nostro, è altrettanto irrinunciabile che le parti sociali accolgano l'invito in apertura. È per questo, d'altronde, che la prospettiva che abbiamo adottato in questa ricerca non è quella di un'analisi dell'apprendistato in termini di infrastruttura istituzionale, quanto piuttosto quella di diritto delle relazioni industriali.

La convinzione, infatti, è che i contratti collettivi, oltre che svolgere la funzione di regolare i rapporti di lavoro, concorrono alla istituzionalizzazione dei mercati del lavoro, cioè alla strutturazione e organizzazione di un sistema più ampio di un semplice rapporto

²⁶⁰ Il rimando è qui a M.R. BUSEMEYER, C. TRAMPUSH, *The Comparative Political Economy of Collective Skill Formation*, in M.R. BUSEMEYER, C. TRAMPUSH (a cura di), *The Political Economy of Collective Skill Formation*, Oxford University Press, 2012, pp. 3-38.

individuale ⁽²⁶¹⁾. E che in questo senso, l'apprendistato rappresenti qualcosa in più di un semplice contratto di lavoro, ma il grimaldello per avviare un nuovo corso dei rapporti di produzione e di lavoro nel quale le relazioni sindacali abbiano al centro, in fase negoziale e in fase progettualità partecipata, anche le competenze e le professionalità dei lavoratori.

²⁶¹ In questo senso, recentemente, G. P. CELLA, *Le istituzioni e le relazioni industriali*, in *DLRI*, 172, 2021, 4, pp. 595-604, spec. p. 608

BIBLIOGRAFIA

ALLEN R.C., *Why the industrial revolution was British: commerce, induced invention, and the scientific revolution*, in *The Economic History Review*, Vol. 64, 2, 2011, pp. 357-384

BALANDI G., *Formazione e contratto di lavoro*, in *DLRI*, 113, 2007, pp. 135-185.

BALLESTRERO M. V., *Diritto sindacale*, Giappichelli, 2018

BARASSI L., *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, in particolare *Il contratto di tirocinio*, 1915, pp. 796-803.

BARBASH J., *Union Interests in Apprenticeship and Other Training Forms*, *The Journal of Human Resources*, 1968, Vol. 3, No. 1, pp. 63-85.

BAVARO V., *Il contratto nazionale dei metalmeccanici 2016: una prospettiva sulle relazioni industriali italiane*, in *DLRI*, 156, 2017, 1, pp. 729-740.

BELFANTI C. M., *Guilds, Patents and the circulation of technical knowledge: northern Italy during the early modern age*, in *Technology and Culture*, 3, 2004, 569-589.

BEMIS E. W., *Relation of Trade-Unions to Apprentices*, *The Quarterly Journal of Economics*, 6/1891, pp. 76-93.

BERTAGNA G., *Apprendistato e formazione in impresa*, in *DRI*, 4, 2011, pp. 1027-1051.

BIAGI M., TIRABOSCHI M., *La rilevanza della formazione in apprendistato in Europa: problemi e prospettive*, in *DRI*, 1, 1999, pp. 85-107.

BRENTANO L., *Industria*, parte II, in G. Boccardo (diretta da), *Raccolta delle più pregiate opere moderne italiane e straniere di Economia politica*, Volume tredicesimo, UTET, 1889 (ma 1870), pp. 3-216

BUSEMEYER M.R., TRAMPUSH C., *The Comparative Political Economy of Collective Skill Formation*, in M.R. BUSEMEYER, C. TRAMPUSH (a cura di), *The Political Economy of Collective Skill Formation*, Oxford University Press, 2012, pp. 3-38

CANAVESI G., *La giurisprudenza costituzionale sulla potestà legislativa in materia di lavoro, con particolare riferimento alla formazione professionale e alla previdenza sociale*, in *DML*, 2005, n. 2-3, I, pp. 479-516.

CARINCI F. (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, ADAPT Labour Studies E-book, 48, ADAPT University Press, 2015.

CARINCI F., TIRABOSCHI M., *I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni*, ADAPT Labour Studies E-book, 37, ADAPT University Press, 2015.

CARINCI (a cura di), *La politica del lavoro del Governo Renzi – Atto II. Commento al d.d.l. S. 1428*, ADAPT Labour Studies E-Book Series, 32, 2014.

CARINCI F., *E tu lavorerai come apprendista: l'apprendistato da contratto “speciale” a contratto quasi unico*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, 145, 2012.

CARINCI F., *Complimenti, Dottor Frankenstein: il disegno di legge governativo in materia di riforma del mercato del lavoro*, in *LG*, 6, 2012, pp. 529-549.

CARNELUTTI F., *Gli apprendisti nella legge sugli infortuni*, in F. CARNELUTTI, *Infortuni sul lavoro*, Vol. I, Athenauem, Roma, 1913 (ma 1906), pp. 91-126.

CARUSO S.B., DEL PUNTA R., TREU T., *Manifesto. Per un diritto del lavoro sostenibile*, CSDLE “Massimo D’Antona.IT”, 2020

CARUSO S.B., *Il sindacato tra funzioni e valori*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, 394, 2019.

CARUSO S.B., *Occupabilità, formazione e “capability” nei modelli giuridici di regolazione dei mercati del lavoro*, in “Formazione e mercato del lavoro in Italia e in Europa” – Atti del XV Congresso nazionale di diritto del lavoro S. Margherita di Pula Cagliari 1-3 giugno 2006, Giuffrè Editore, 2007.

CASANO L., *Il sistema della formazione continua nel decreto legislativo, n. 150/2015*, in *DRI*, 2016, 2, pp. 455-470.

CAUSARANO P., «*La scuola di noi operai*». *Formazione, libertà e lavoro nell’esperienza delle 150 ore*, consultabile su *academia.edu*, 2016.

CAUSARANO P., *La formazione professionale fra relazioni industriali e regolazione pubblica. Il caso italiano dal dopoguerra agli anni ’70*, in *Annali di storia dell’educazione e delle istituzioni scolastiche*, 22, 2015, pp. 233-252.

CELLA G.P., *Le istituzioni e le relazioni industriali*, in *DLRI*, 172, 2021, 4, pp. 595-604.

CERRITO E., *Corporazioni e crescita economica (secc. XIXVIII). Tra divisione del lavoro e costruzione del mercato*, in *Studi storici*, 2, 2015, pp. 225-250.

CIUCCIOVINO, *Contrattazione collettiva e politiche del lavoro*, in *DLRI*, 172, 2021, 4, pp. 541-664.

CIUCCIOVINO S., *Apprendimento e tutela del lavoro*, Giappichelli, 2013, pp. 103-135.

COLOMBO M., *Apprendistato e IV rivoluzione industriale*, *Professionalità studi*, 2, 2020, pp. 5-35

COMANDÈ D., *Il diritto del lavoro al "plurale". Regioni e modelli regolativi differenziati nell'apprendistato professionalizzante*, in *DRI*, 2008, pp. 997 ss.

CORTI M., *L'edificazione del sistema italiano di formazione continua dei lavoratori*, in *RGL*, 2007, 1, pp. 163-244.

COSTA P., *Teoria dell'istituto e metodo giuridico del diritto costituzionale*, Giappichelli, 2021.

D'AGOSTINO S., VACCARO S., *Apprendistato e qualità: un binomio possibile?*, in *Scuola democratica*, 2, 2019, pp. 431-443.

DAVIDS K., DE MUNCK B. (a cura di), *Innovation and creativity*, in *Late Medieval and Early Modern European Cities*, Ashgate, 2014.

DAVIDS K., *Guilds, guildsmen and technological innovation in early modern Europe: the case of the Dutch Republic*, Conference Paper, 2000.

DEAKIN S., *The contract of employment: a study in legal evolution*, ESRC Centre for Business Research University of Cambridge Working Paper No. 203, 2001.

DEANE P., *The First Industrial Revolution*, Cambridge University Press, 1971

DE FRANCISCI, *Storia del diritto romano*, I, Roma, 1926, pp. 46-65.

DE LA CROIX D., DOEPKE M., MOKYR J., *Clans, Guilds and Markets: Apprenticeship Institutions and Growth in the Pre-Industrial Economy*, IZA Working Paper, 2016.

DEL CONTE M., *Premesse e prospettive del Jobs Act*, in *DRI*, 4, 2015, pp. 939-960

DESSINGER T., *Apprenticeship systems in England and Germany: decline and survival; Towards a history of vocational education and training (VET) in Europe in a comparative perspective: Proceedings of the first international conference*, October 2002, Florence, pp. 28-45.

DESSINGER T., *Apprenticeship Cultures – a comparative view*, in D. HEMSWORTH, S. ROODHOUSE, *Apprenticeship: an Historical ReInvention for a Post Industrial World*, 2004, pp. 43-58.

DE LUCA TAMAJO, R. *Jobs Act e cultura giuslavoristica*, in *DLM*, 1, 2016, pp. 5-11

DESTEFANIS S., ESPOSITO M., LUCIANI V., *Domanda e offerta di competenze al tempo del Jobs Act. Aspetti economici e giuridici*, in *Rivista economica del Mezzogiorno*, 3, 4, 2015, pp. 427-477.

DESMET K., GREIF A., PARENTE S. L., *Spatial competition, innovation and institutions: the Industrial Revolution and the Great Divergence*, in *Journal of Economic Growth*, 1, 2020, pp. 1-35.

DIAMANTI R., *Aiuti di Stato, misure generali di politica economica e sociale ed incentivi assunzionali*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, 369, 2018

D’ONGHIA M., *L’ennesimo (inutile) intervento del legislatore sul contratto di apprendistato*, in RGL, 4, 1, 2014, pp. 745-761.

D’ONGHIA M., *Il Testo Unico sull’apprendistato*, in RGL, 1, 1, 2012, pp. 211-242.

DOUGLAS P. H., *American Apprenticeships and Industrial Education*, Doctoral Dissertation, Columbia University, 1921.

DURKHEIM E., *De la division du travail social*, Paris, 1986 (ma 1902).

EPSTEIN S.R., PRAK M. (a cura di), *Guilds, Innovation and the European Economy, 1400-1800*, Cambridge University Press, 2009.

EPSTEIN S.R., *Craft Guilds, Apprenticeship and Technological Change in Preindustrial Europe*, in *The Journal of Economic History*, Vol. 58, 3, 1998, pp. 684-713.

FALSONE M., *I rinvii alla contrattazione collettiva nel decreto legislativo n. 81/2015*, in *Dri*, 2016, 4, pp. 1073-1110.

FIORILLO L., PERULLI A. (a cura di), *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni. Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81*, 2016

FRANCESCHI F. (a cura di), *Storia del lavoro in Italia. Il Medioevo. Dalla dipendenza personale al lavoro contrattato*, Castelveccchi, Roma, 2017.

FRANCESCHI F., *I giovani, l’apprendistato, il lavoro* in I. LORI SANFILIPPO, A. RIGON (a cura di) *I giovani nel Medioevo. Ideali e pratiche di vita*, Atti del Convegno di studio (Ascoli Piceno, 29

novembre – 1 dicembre 2012), Istituto storico italiano per il Medio Evo, 2014.

FRISONI D., *La disciplina dell'apprendistato nel rinnovo della meccanica*, in Bollettino speciale ADAPT, 25 febbraio 2021, n. 1

GAROFALO D., *La prima disciplina del lavoro su piattaforma digitale*, in LG, 1, pp. 5-11, 2020.

GAROFALO D., *La Cassazione ribadisce (per l'ultima volta?) la natura a tempo indeterminato del contratto di apprendistato*, in LG, 7, 2016, pp. 911-914.

GAROFALO D., *L'apprendistato nel decreto legislativo n. 81/2015*, in F. Carinci (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, e-Book series, n. 48, ADAPT – University Press, 2015, pp. 241-287.

GAROFALO D., *La disciplina (speciale) dell'apprendistato. Il difficile raccordo con la normativa generale*, in RGL, 1, 2001, pp. 241 ss..

GAROFALO M. G., *I contratti a causa mista nel d.lgs. n. 276/2003*, in RGL, 1, 2004.

E. GHERA, *Mercato del lavoro: prospettive di riforma*, in DLRI, 1984, 16, pp. 607-645.

GIACINTO E., *L'apprendistato nella disciplina contrattuale e legislativa*, Contrattazione, Ed. Lavoro, Roma, n. 2/3, 1979, pp. 72-83

GIUGNI G., *Il "Ragionevole Capitalismo di John R. Commons*, il Mulino, 12, 1952, pp. 674-683

HAURIOU M., *La teoria dell'istituzione e della fondazione*, Quodlibet, 2019 (ma 1925).

HOBBAW E., *Industry and Empire: the Birth of the Industrial Revolution*, New York: The New Press, 1999 (ma 1968).

HOLYOAKE G. J., *History of Co-operation*, Volume II, 1875

HOOGENBOOM M., KISSANE C., PRAK M., WALLIS P., MINNS C., *Guilds in the transition to modernity: The cases of Germany, United Kingdom and the Netherland*, in *Theory and Society*, 3, 2018, pp. 255-291

KAPAS J., *Industrial revolutions and the evolution of the firm's organization: an historical perspective*, in *Journal of Innovation Economics & Management*, January 2008, 2, pp. 15-33.

KRANZBERG M., GIES J., *Breve storia del Lavoro. L'organizzazione del lavoro umano nel suo processo evolutivo*, Mondadori, 1991 (ma 1975).

JACOBY D., *The transformation of Industrial apprenticeship in United States*, *The Journal of Economic History*, 4, 1991, pp. 887-910

LUCASSEN J., DE MOOR T., VAN ZANDEN J. L., *The Return of the Guilds: Towards a Global History of the Guilds in Pre-industrial Times*, in *International Review of Social History*, Vol. 53, Supplement 16, 2008, pp. 5-18

LUCIANI V., *La riforma dell'apprendistato: rapporto con il contratto a tutele crescente e "riordino" delle fonti di regolazione*, in *DRI*, 3, 2016, pp. 739-759.

LUCIANI V., *L'apprendistato nel riordino dei contratti di lavoro*, in F. SANTONI, M. RICCI, R. SANTUCCI, *Il diritto del lavoro all'epoca del jobs act*, Quaderni de «il diritto del mercato del lavoro», 12, ESI, 2016, pp. 129-145.

MANGANI M., *La riforma dei contratti e del mercato nel c.d. Jobs Act. Il Codice dei contratti*, in *DRI*, 4, 2015, pp. 961-977.

MANGANI, *Organizzazione del lavoro e professionalità tra rapporti e mercato del lavoro*, in *DLRI*, 2004, 101, pp. 165-200.

MARESCA, *Il rinnov(ament)o del contratto collettivo dei meccanici: c'è ancora un futuro per il contratto collettivo nazionale di categoria*, in *DLRI*, 156, 2017, 1, pp. 709-729.

MARINELLI F., *Ancora una pronuncia della Cassazione sulla natura del contratto di apprendistato*, in *LG*, 7, 2021, pp. 174-182.

MOCARELLI L., *Guilds Reappraised: Italy in the Early Modern Period*, in *International Review of Social History*, Vol. 53, Supplement 16, 2008, pp. 159-178.

MOSTARDA A., *Formazione professionale*, in G. ZILIO GRANDI (a cura di), *Commentario al CCNL Metalmeccanici 5 febbraio 2021*, Giappichelli, 2021.

MODUGNO F., *Istituzione* (voce), *Enciclopedia del diritto*, Giuffrè, 1973, pp. 69-96.

MONTEMARANO, *Apprendistato e prassi amministrativa: un quadro di sintesi*, ADAPT Professional Series n. 4, 2021.

MONTUSCHI L., TIRABOSCHI M., TREU T., *Marco Biagi. Un giurista progettuale*, Giuffrè, 2003.

MUSSO S., *Le regole e l'elusione. Il governo del mercato del lavoro nell'industrializzazione italiana (1888-2003)*, 2012.

NEGRI S., PIGNI G., *Il nuovo sistema di inquadramento e classificazione dei lavoratori dell'ipotesi di rinnovo del 5 febbraio 2021*, in *Bollettino speciale ADAPT*, 25 febbraio 2021, n. 1.

OEXLE O.G., *I gruppi sociali e le origini della sociologia contemporanea*, 2009

OGILVIE S., *Guilds, Efficiency and Social Capital: evidence from German Proto Industry*, in *The Economy History Review*, 2, 2004, pp. 286-333

NAPOLI M., *Autonomia individuale e autonomia collettiva nelle più recenti riforme*, in *DLRI*, 104, 2004, pp. 581-625.

OLGIATI F., *Problemi giuridici e problemi filosofici: la dogmatica giuridica*, in *Rivista di Filosofia Neo-Scolastica*, 24, 1, 1932, pp. 24-56.

ORLANDINI G., *Contratti formativi e competenze normative delle Regioni*, in R. DE LUCA TAMAJO, M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI (a cura di), *Mercato del lavoro: riforma e vincoli di sistema. Dalla Legge 14 febbraio 2003, n. 30 al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, *ES*, 2004, pp. 541-552.

PASQUALETTO E., *Il licenziamento libero dell'apprendista al termine del periodo formativo: un dogma da superare?*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, 384, 2019.

PASSALACQUA P., *Autonomia collettiva e mercato del lavoro. La contrattazione gestionale e di rinvio*, Giappichelli, 2005, p. 115 ss.

PEREZ L.H., VERNA C., *Dissemination of Technical Knowledge in the Middle Ages and the Early Modern Era*, in *Technology and Culture*, Vol. 47, 3/2006, pp. 536-565.

PESSI A., *Formazione e politiche attive nell'impiego nella giurisprudenza costituzionale*, in *ADL*, 2005, n. 1, pp. 321- 339.

PICCININI A., CENTAMORE G., *Apprendistato: l'illegittimità del recesso ad nutum per contrasto con l'art. 30 della Carta di Nizza*, in RGL, 2011, 3, 1, pp. 683-704.

PIGLIALARMI, *La funzione del consulente del lavoro*, ADAPT University Press, 2020.

POLVERARI M., LA PORTA A., *La contrattazione collettiva per la formazione dei lavoratori*, Quaderni "Formazione Domani", 4, 1976

PRAK M., WALLIS P. (a cura di), *Apprenticeship in Early Modern Europe*, Cambridge University Press, 2020.

PROIA G., *I fondi interprofessionali per la formazione continua: natura, problemi, prospettive*, in ADL, 2006, 2, pp. 470-482.

RIVA SANSEVERINO L., *Sull'ordinamento applicabile al rapporto di apprendistato*, in Mass. Giur. Lav., 1970, pp. 141-155.

POLLARD S., *Factory Discipline in the Industrial Revolution*, in The Economic History Review, 2, 1963, pp. 254-271

ROCELLA M., *La disciplina dell'apprendistato professionalizzante nella legislazione regionale*, in Lavoro e Diritto, 1, pp. 175-204.

ROMAGNOLI U., *Alle origini del diritto del lavoro: l'età preindustriale*, in RIDL, 4, 1985, pp. 514-527.

RUDAN M., *Il contratto di tirocinio*, 1961, pp. 39-92 e P.A. VARESI, *I contratti con finalità formativa*, Franco Angeli, 2001.

RUSCIANO M., ZOPPOLI L. (a cura di), *Jobs Act e contratti di lavoro dopo la legge delega 10 dicembre 2014, n. 183*, Working Paper CSDLE – Collective Volumes, 3, 2014

RUSTICO L., TIRABOSCHI M., *Standard professionali e standard formativi*, in M. TIRABOSCHI (a cura di) *Il Testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, op. cit., pp. 167-193.

RYAN P., *Apprentice strikes in British metalworking. 1919-1969: attributes and interpretation*, in CEDEFOP, *Towards a history of vocational education and training (VET) in Europe in a comparative perspective*, Volume 1, 2002, pp. 46-65.

SARCHIELLI G., MAZZOTTI G., MERCATALI M. G., *Apprendistato. Abolizione o riforma?*, Editrice Sindacale Italiana, 1976.

SANTORO C., *La contrattazione collettiva nel diritto sanzionatorio del lavoro*, ADAPT University Press, 2019

SARTORI A., *Il Testo Unico sulle tipologie contrattuali e le mansioni. Un nuovo equilibrio tra flessibilità e tutele*, in RIDL, 4, 2015, pp. 231-244.

SCIARRA S., *Idee per il lavoro*, Laterza, 2020.

SLICHTER H., *Union policies and industrial management*, The Brookings Institutions, 1941, Washington, pp. 1-52.

SMITH A., *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of the Nations*, Oxford University Press, 1975 (ma 1776)

SOLY H., *The Political Economy of European Craft Guilds: Power Relations and Economic Strategies of Merchant and Master Artisans in the Medieval and Early Modern Textile Industries*, in *International Review of Social History*, Vol. 53, Supplement 16, 2008, pp. 45-73.

STANLEY JEVONS W., *Lo Stato in relazione al lavoro*, in C. ARENA, G. BOTTAI (diretta da), *Nuova collana di economisti. Stranieri*

e italiani, Volume XI “Lavoro” (a cura di Celestino Arena), UTET, Torino, 1936, pp. 187-293

TESSAROLI L., *Verso la certificazione delle competenze*, in *RDSS*, 2014, 2, pp. 233-246

TIRABOSCHI M., *Appunti per una ricerca sulla contrattazione collettiva in Italia: il contributo del giurista del lavoro*, in *DRI*, 3, 2021, pp. 599-639.

TIRABOSCHI M., *L'apprendistato dopo il Jobs Act*, in F. Carinci (a cura di), *Jobs Act: un primo bilancio. Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015*, Adapt Labour Studies E-Book Series, 2015, pp. 306-330.

TIRABOSCHI M., *Prima lettura del d.lgs. n. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro*, ADAPT Labour Studies E-Book Series, 45, ADAPT University Press.

TIRABOSCHI M. (a cura di), *Il Testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Giuffrè Editore, 2011.

TOMASSETTI P., *La nozione di sindacato comparativamente più rappresentativo nel decreto legislativo n. 81/2015*, in *DRI*, 2016, p. 367-392.

TREU, *Patto per il lavoro, contrattazione collettiva e PNRR*, WP CSDLE “Massimo D’Antona.IT” – 455/2022.

TREU, *I rinvii alla contrattazione collettiva (art. 51, d. lgs. n. 81/2015)*, in M. MAGNANI, A. PANDOLFO, P.A. VARESI, *Il codice dei contratti di lavoro. Commentario al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema*

di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7, della l. 10 dicembre 2014, n. 183, Giappichelli, 2016, pp. 243 ss.

TREU T., *In tema di Jobs Act: il riordino dei tipi contrattuali*, in *DLRI*, 146, 2, pp. 155-181, 2015.

VARESI P.A., *Apprendistato* (voce), in *Treccani – Diritto on line*, 2017.

VARESI P.A., FAGNONI S., *Apprendistato: il nuovo quadro normativo dopo il Testo unico ed i più recenti interventi legislativi*, in *DRI*, 1, 2015, pp. 155-181.

VARESI P.A., *Il Testo unico sull'apprendistato: note sui profili formativi*, in *DRI*, 4, 2011, pp. 1013-1026.

VARESI P.A., *Bilateralità e politiche attive del lavoro*, in L. BELLARDI, G. DE SANTIS (a cura di), *La bilateralità fra tradizione e rinnovamento*, Franco Angeli, Milano, 2011, pp. 65-96.

VARESI P.A., *Il monitoraggio dell'apprendistato: risultati e problemi aperti*, in *DRI*, 4, 2009, pp. 949-956.

VARESI P.A., *Azione sindacale e tutela nel mercato del lavoro: il bilateralismo alla prova*, in *DRI*, 2004, 2, pp. 226-232.

VARESI P.A., *I contratti di lavoro con finalità formativa*, Franco Angeli, 2002.

VARESI P.A., *L'alternanza studio-lavoro nella contrattazione collettiva e nella legislazione*, *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1981, 1-2, 1, pp. 203-230.

VENEZIANI B., *La formazione dei lavoratori dalla concertazione triangolare al pacchetto Treu*, in *LG*, 1998, pp. 5-14.

WEBB B., WEBB S., *Industrial Democracy*, Green and Longmans Co., seconda ed., 1902 (ma 1897)

WEBB B., WEBB S., *Storia delle unioni operaie in Inghilterra*, Unione Tipografica Editrice Torinese, 1913 (ma 1894)

WEISS M., *Formazione professionale in Germania: il sistema duale*, in *DRI*, 1, 2014, pp. 284-299.

ZILIO GRANDI G., SFERRAZZA M., *Legge n. 78/2014 e politiche del lavoro*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, 221, 2014, pp. 12-14.

RAUSEI P., *Apprendistato. Assumere, gestire e formare*, IPSOA – Wolter Kluwer, 2018.

ZOPPOLI L., *Stato, Regioni e parti sociali nella regolazione dell’apprendistato: recenti sviluppi (o viluppi?)*, in *Dir. Lav. Mer.*, 1, 2006, pp. 193-202

ZOPPOLI L., *La riforma dei contratti con finalità formativa*, in TAMAJO, M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI (a cura di), *Mercato del lavoro: riforma e vincoli di sistema*, Napoli, 2004, pp. 541-552.

ZOPPOLI L., *I contratti di formazione e lavoro da strumento pseudo-formativo a tecnica “debole” di governo della precarietà*, in *Studi in onore di Pietro Rescigno*, Giuffrè, 1998.