

L'APPRENDISTATO NEL COLLEGATO LAVORO

Quale risposta alle nuove istanze sociali?

di Maria Mangiatordi*

SOMMARIO: 1. Definizione e disciplina dell'apprendistato nella legislazione italiana. 2. L'evoluzione giurisprudenziale in materia di apprendistato: le pronunce più recenti di merito e di legittimità. 3. Le novità introdotte dal "Collegato lavoro" in materia di apprendistato: l'art. 48, co. 8, legge n. 183/2010.

1. *Definizione e disciplina dell'apprendistato nella legislazione italiana*

Il nuovo contratto di apprendistato dà luogo a una tipica ipotesi di lavoro che si caratterizza principalmente per un aspetto: il contenuto formativo della obbligazione negoziale. Questa, infatti, *"si estrinseca nell'obbligo del datore di lavoro di corrispondere all'apprendista non solo una controprestazione retributiva ma anche gli insegnamenti necessari per il conseguimento di una qualifica professionale o di una qualificazione tecnico-professionale"*.

In tal modo, l'apprendistato diventa *"l'unico contratto di lavoro a contenuto formativo presente nel nostro ordinamento, fatto salvo l'utilizzo del contratto di formazione e lavoro nelle pubbliche amministrazioni"*.

La *ratio* della tipologia contrattuale in esame è data dalla costruzione di un percorso di alternanza tra formazione e lavoro.

* Dalla relazione al Seminario giuridico su: *"Nuove istanze sociali e diritto del lavoro. Dal collegato lavoro ai più recenti eventi"* tenutosi nei giorni 10, 11 e 12 marzo 2011 presso l'Auditorium Madonna della Pace di Molfetta.

Tre sono le tipologie di apprendistato previste dal legislatore del 2003: l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione; l'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato per la acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

L'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è finalizzato al conseguimento di una qualifica di istruzione e formazione professionale ai sensi della L. n. 53/2003, e quindi all'acquisizione di un titolo di studio tramite il rapporto di lavoro, assolvendo al contempo l'obbligo formativo attraverso lo strumento dell'alternanza scuola - lavoro.

Infatti, l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è previsto quale percorso alternativo alla formazione scolastica ma è integrativo dell'obbligo formativo che si traduce oggi nel *"diritto dovere"* di istruzione per almeno 12 anni e comunque fino ai 18 anni d'età.

Possono ricorrere a siffatta tipologia contrattuale i datori di lavoro appartenenti a tutti i settori lavorativi, nonché le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali, che possono stipulare con soggetti tra i quindici e i diciotto anni non compiuti, che non abbiano ancora completato il percorso formativo.

L'apprendistato professionalizzante ha quale obiettivo principale il conseguimento di una qualifica professionale attraverso la formazione sul lavoro.

"La qualificazione del lavoratore nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante deve essere intesa quale acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali. Non si

persegue pertanto l'acquisizione di un titolo di studio o di una qualifica professionale del sistema di istruzione e formazione professionale, bensì l'accrescimento delle capacità tecniche dell'individuo al fine di farlo diventare un lavoratore qualificato".

Con riferimento all'ambito di applicazione, la legge stabilisce che il contratto di apprendistato professionalizzante venga stipulato fra i datori di lavoro appartenenti a tutti i settori produttivi e dalle associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali ed i soggetti dai 18 ai 29 anni d'età, secondo quanto disposto dall'art. 49 del D. lgs. n. 276/2003.

Il contratto può essere stipulato anche con soggetti che abbiano compiuto i 17 anni d'età e siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge n. 53/2003.

I limiti d'età sono direttamente collegati con le finalità perseguite e con la disciplina del nuovo apprendistato.

L'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione risponde principalmente alla necessità di acquisire un titolo di studio secondario, laurea o diploma di specializzazione, nonché una specializzazione tecnica superiore introdotta con la legge 17 maggio 1999, n. 144, integrando la formazione pratica in azienda con la formazione secondaria, universitaria, di alta formazione o comunque con una specializzazione tecnica superiore.

L'art. 50, co. 1, D.lgs. n. 276/2003 prevede un diretto collegamento tra l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione e il sistema dell'istruzione e della formazione tecnica superiore come previsto all'art. 69 della legge n. 144/1999.

Siffatta tipologia di apprendistato può essere stipulata tra datori di lavoro appartenenti a tutti i settori produttivi, purché esercitino attività compatibili con il perseguimento delle finalità del contratto, nonché con le associazioni di datori di lavoro e le organizzazioni sindacali ed i

soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni che siano già in possesso di un titolo di studio e vogliano conseguire una qualifica di livello secondario o superiore.

Il contratto può essere stipulato anche con soggetti che abbiano compiuto il diciassettesimo anno d'età qualora siano in possesso di un titolo di studio.

La disciplina dell'apprendistato per la acquisizione di un diploma per percorsi di alta formazione è altamente flessibile, dal momento che presuppone moduli di formazione *ad hoc* tra loro liberamente combinabili: formazione formale, formazione non formale, formazione informale.

Le tappe principali dell'iter formativo:

- legge n. 25 del 19.01.1955, così come modificata dalla legge n. 424 del 02.04.1968 che disciplina l'apprendistato;

- legge n. 196 del 24.06.1997, recante *"Norme in materia di promozione dell'occupazione"*;

- decreto del Ministero del Lavoro del 08.04.1998 recante *"Disciplina dell'apprendistato - Disposizioni concernenti i contenuti formativi delle attività di formazione degli apprendisti"*;

- decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale n. 359 del 07.10.1999, recante disposizioni per l'attuazione dell'art. 16 della legge n. 196/1997;

- decreto del Ministero del Lavoro n. 22 del 28 febbraio 2000, - Disposizioni relative alle esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore aziendale ai sensi dell'articolo 16 della legge n. 196/1997 recante *"Norme in materia di promozione dell'occupazione"*;

- D.lgs. n. 276 del 10 settembre 2003 *"Attuazione delle deleghe in materia occupazione e mercato del lavoro di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30"* e s.m.i.;

- legge 247 del 24 dicembre 2007 recante *"Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori"*

norme in materia di lavoro e previdenza sociale”;

- Collegato lavoro: L. n. 183/2010, art. 49,c.8: assolvimento diritto/dovere di istruzione e formazione anche a 15 anni e non 16, come previsto dalla L. n. 296/2006, art. 1, co. 622.

Circolari ed intese del Ministro del lavoro di particolare rilevanza: la Circolare n. 40/2004 e l'intesa del Ministro del lavoro del 27.10.2010 per il rilancio dell'apprendistato.

La Circolare emessa dal Ministero del Lavoro il 14.10.2004 e pubblicata sulla G.U. n. 249 del 22 ottobre 2004 contiene chiarimenti con riferimento ai contenuti del contratto di apprendistato, così come modificato dal D.lgs. n. 276/2003.

In caso di inadempimento imputabile esclusivamente al datore di lavoro e tale da impedire il raggiungimento della qualifica da parte dell'apprendista, *“il datore è tenuto a versare all'I.N.P.S. a titolo di sanzione la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento”*.

Ancora, con riferimento alla funzione del nuovo contratto di inserimento disciplinato agli articoli 54 e ss. del D.lgs. n. 276/ 2003, la Circolare precisa che *“la formazione del lavoratore è solo eventuale e non integra un elemento caratterizzante del relativo tipo contrattuale”*.

La Circolare precisa anche che *“L'apprendistato professionalizzante non è oggi pienamente operativo, in quanto presuppone una disciplina regionale¹ dei*

¹ La Regione Puglia ha legiferato sul punto, intervenendo più volte con diversi provvedimenti: dapprima con la L. regionale n. 13 del 22.11.2005 recante la *“Disciplina in materia di apprendistato professionalizzante”*, pubblicata sul BURP n. 146 del 25.11.2005; successivamente con L. regionale n. 40 del 28.12.2006 recante *“Modifiche e integrazioni alla legge regionale 22 novembre 2005, n. 13”*, pubblicata sul BURP n. 172 suppl. del 28.12.2006; ancora con D.G.R. n. 1125 del 25.07.2006 con oggetto *“Linee*

profili formativi, da definirsi d'intesa con le parti sociali, a cui è subordinata l'applicabilità dei profili normativi definiti a livello nazionale, come legislazione di cornice, nell'ambito del decreto legislativo n. 276 del 2003. Pienamente operativa è pertanto da considerarsi unicamente la disciplina dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, rispetto al quale è possibile avviare le prime sperimentazioni nei limiti e alle condizioni di cui all'art. 50 del D.lgs. n. 276/2003”.

In relazione ai limiti quantitativi alle assunzioni di apprendisti, la Circolare ha chiarito che *“in conformità alla disciplina previgente ed in coerenza con le finalità dell'istituto, è stabilito un limite quantitativo alle assunzioni di apprendisti. Non è infatti possibile assumere con contratto di apprendistato un numero di apprendisti che sia superiore al 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso uno stesso datore di lavoro. Tuttavia, il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti fino ad un numero massimo di tre. Tale limite quantitativo non si applica alle imprese artigiane, per le quali resta applicabile la disciplina di cui all'art. 4 della legge n. 443 del 1985”*.

Da ultimo, con riferimento all'art. 53, comma 3, del D.lgs. n. 276/ 2003, così come modificato dall'art. 11 del D.lgs. n. 251/2004, si mette in evidenza come sia stata introdotta una severa disciplina

guida per l'attuazione della legge regionale n. 13 del 22 novembre 2005 in materia di apprendistato professionalizzante”, pubblicata nel BURP n. 105 del 17.08.2006; ancora con determinazione dirigenziale n. 125 del 3.3.2006, avente ad oggetto *“Approvazione modello piano formativo individuale per le assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante”*, pubblicata su BURP n. 31 del 9.03.2006; da ultimo con D.G.R. n. 1000 del 16.06.2009, recante le *“Linee Guida per la gestione delle attività di formazione esterna in materia di apprendistato professionalizzante, ai sensi della Legge Regionale n. 13 del 22 novembre 2005”*.

sanzionatoria comune alle tre tipologie di apprendistato.

La Circolare n. 40/2004 precisa che “l’inadempimento formativo imputabile al datore di lavoro sarà valutato sulla base del percorso di formazione previsto all’interno del piano formativo e di quanto regolamentato dalla disciplina regionale. Tale inadempimento potrà configurarsi in presenza di uno dei suddetti elementi: quantità di formazione, anche periodica, inferiore a quella stabilita nel piano formativo o dalla regolamentazione regionale; mancanza di un tutor aziendale avente competenze adeguate o di ogni altro elemento che provi una grave inadempienza del datore di lavoro nell’obbligo formativo. In caso di inadempimento dell’obbligo formativo, e conseguente applicazione della suddetta misura sanzionatoria, al datore di lavoro sarà preclusa la possibilità di continuare il rapporto di apprendistato con lo stesso soggetto e per l’acquisizione della medesima qualifica o qualificazione professionale”.

Ancora, la recente intesa siglata lo scorso 27.10.2010 dal Ministro Sacconi con le Regioni, le Province Autonome e le parti sociali, mira a “rilanciare lo strumento fondamentale dei contratti di apprendistato per l’ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, con un contenuto formativo garantito dalle Regioni o in sussidiarietà dalle parti sociali e dagli enti bilaterali”.

Nello specifico, i firmatari dell’accordo hanno inteso stabilire alcune linee guida su cui puntare: “dare un nuovo impulso alla occupazione giovanile in apprendistato conferendo, per lavoratori e imprese, immediata certezza al quadro giuridico e istituzionale di riferimento attraverso una fase di transizione di dodici mesi nella quale, in attesa della definizione di una revisione e di un definitivo chiarimento della normativa vigente, le parti concordano: (a) di confermare il quadro di operatività dell’apprendistato professionalizzante, come disposto dai commi 5 e 5 bis, art. 49 D.lgs. n. 276/2003, con particolare riferimento alla

funzione surrogatoria dei contratti collettivi nazionali di lavoro e degli accordi interconfederali là dove la Regione non abbia regolamentato la materia d’intesa con le associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale; (b) di confermare, per le ipotesi di cui al comma 5 ter dell’articolo 49 D.lgs. n. 276/2003, in materia di formazione esclusivamente aziendale, e alla luce della sentenza n. 176/2010 della Corte Costituzionale, le previsioni contenute nei contratti collettivi e negli accordi interconfederali che hanno disciplinato l’apprendistato professionalizzante anche in applicazione di detto comma, che rimangono valide per le Regioni che non hanno già provveduto a definire compiutamente la normativa ai sensi dell’articolo 49, commi 5 e 5 ter, D.lgs. n. 276/2003; avviare un tavolo tripartito per la definizione: (a) di una mappatura condivisa della normativa concretamente applicabile Regione per Regione, settore per settore; (b) delle linee guida condivise per la riforma dell’apprendistato professionalizzante secondo la delega contenuta nella l. n. 247/2007 in corso di riattivazione nell’ambito del disegno di legge c.d. Collegato lavoro valorizzando la formazione aziendale di tipo formale, la risorsa della bilateralità, il ruolo dei fondi interprofessionali e la tracciabilità sul libretto formativo del cittadino; (c) di un quadro più razionale ed efficiente dei tirocini formativi e di orientamento al fine di valorizzarne le potenzialità in termini di occupabilità e prevenire gli abusi e l’utilizzo distorto degli stessi tirocini formativi e di orientamento e di altre tipologie contrattuali (in particolare le collaborazioni coordinate e continuative) in concorrenza con il contratto di apprendistato; da ultimo, confermare che, in caso di imprese multi-localizzate, per l’attivazione dei contratti di apprendistato e per i tirocini formativi e di orientamento trova applicazione su tutto il territorio nazionale la sola regolamentazione della Regione dove l’impresa ha la propria sede legale”.

2. *L'evoluzione giurisprudenziale in materia di apprendistato: le pronunce più recenti di merito e di legittimità*

La giurisprudenza si è espressa più volte in materia di apprendistato su diversi profili, alcuni dei quali di particolare rilievo.

In particolare, la Corte Costituzionale, è intervenuta in materia di riparto di competenze fra Stato e Regioni con particolare riferimento ai contenuti formativi dell'apprendistato e alla regolamentazione dei profili formativi.

Infatti, per via della implementazione della cd. devolution, ossia dell'attribuzione di ampie competenze alle Regioni in materia di formazione e lavoro in attuazione delle modifiche all'articolo 117, Cost., sono sorti spesso problemi circa il riparto di competenze.

Da un lato le amministrazioni regionali hanno contestato una presunta lesione delle proprie competenze da parte dello Stato in merito alla disciplina della formazione formale; dall'altro lato lo Stato ha manifestato le proprie doglianze nei confronti delle medesime Regioni che avevano legiferato in proprio la possibilità di rilasciare qualifiche professionali e relativi crediti formativi.

La Corte Costituzionale - intervenuta sul punto con più pronunce - ha in sintesi stabilito che, mentre la formazione da impartire all'interno delle aziende attiene precipuamente all'ordinamento civile, la disciplina di quella esterna rientra nella competenza regionale in materia di istruzione professionale, con interferenze però con altre materie, in particolare con l'istruzione, per la quale lo Stato ha varie attribuzioni in termini di norme generali e di determinazione dei principi fondamentali.

Inoltre la sentenza n. 50/2005 ha richiamato il principio di leale collaborazione fra Stato e Regioni nel comporre e risolvere costruttivamente eventuali sovrapposizioni di competenze, evitando quindi una legiferazione unilaterale dell'istituto.

L'ultimo intervento in materia da parte della Corte Costituzionale risale al 2010 (sent. n. 176/2010), con il quale ha ribadito che *“E' costituzionalmente illegittimo l'art. 23, comma 2, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, recante Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria, come convertito dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 (Conversione in legge, con modificazioni, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria), nella parte in cui, modificando l'art. 49 del D.lgs. n. 276 del 2003, stabilisce che, in caso di formazione esclusivamente aziendale, la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante non è definita dalle regioni d'intesa con le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, ma dai contratti collettivi di lavoro. Infatti nell'ipotesi di apprendistato, con formazione esclusivamente aziendale, deve comunque essere riconosciuto alle Regioni un ruolo di stimolo e di controllo dell'attività formativa. Non è fondata la questione di legittimità costituzionale del comma 2 della stessa disposizione nella parte in cui consente che l'apprendistato professionalizzante possa durare anche meno di due anni anziché, com'era previsto in precedenza, non meno di due anni, né del comma 4 nella parte in cui elimina l'obbligo di sottoscrivere un'intesa con le regioni, per poter utilizzare il contratto di apprendistato di alta formazione”*.

Tuttavia, si prende atto che anche dopo gli interventi della Corte Costituzionale e, in particolare, dopo le sentenze n. 50 del 2005 e n. 176 del 2010, non risulta sufficientemente chiaro e agevole, per i lavoratori e per i datori di lavoro, il quadro giuridico e istituzionale di riferimento con notevole incertezza in merito alla normativa realmente praticabile.

La giurisprudenza di merito (ex multis, Trib. Cassino, Sez. lav., 22.10.2010) si è soffermata a lungo sulla diversità di funzioni fra la fattispecie dell'apprendistato e quella del contratto di formazione e lavoro.

A tal proposito ha ribadito che *“il contratto di formazione lavoro, diversamente dall'apprendistato non è finalizzato alla mera acquisizione di una professionalità ma svolge la funzione di favorire una sorta di ingresso guidato dei giovani nel mondo del lavoro. Ciò premesso, l'esistenza di una divergenza tra il contenuto della prestazione individuato dal contratto in parola ed il concreto svolgimento del successivo rapporto non integra, sic et simpliciter, inadempimento del datore di lavoro (sanzionabile con la conversione in un contratto a tempo indeterminato) se, comunque, le modalità dello svolgimento non compromettano la citata funzione originaria, pianificando l'attività formativa con una corrispondente articolazione di quella pratica ed affiancando al lavoratore, sul piano operativo, personale esperto e con funzioni direttive”*.

Nello stesso senso si era espressa già la giurisprudenza di legittimità con diverse pronunce precedenti (ex multis, Cass. civ., Sez. lav., sent. n. 20047/2009; sent. n. 11365/2008).

Ancora, con riferimento alla scadenza del termine del contratto di apprendistato la Suprema Corte ha statuito quanto segue: *“la scadenza del termine dell'apprendistato in assenza di disdetta da parte del datore di lavoro comporta, in forza dell'art. 19 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, la continuazione del rapporto lavorativo come ordinario rapporto di lavoro subordinato assoggettato alla regola generale in materia di durata, del tempo indeterminato, con la conseguente applicazione della disciplina generale sui licenziamenti, dovendo escludersi, con riferimento al regime giuridico dell'apprendistato e del rapporto di lavoro a termine applicabili razione temporis ed attualmente ampiamente modificati, la trasformabilità del primo nel secondo,*

trattandosi di tipologie di rapporto di natura speciale, dotate di un proprio, peculiare, regime di recesso e delle sue conseguenze” (cfr. Cass. civ., Sez. lav., sent. n. 20357/2010).

In materia di tipologia di formazione da garantire durante l'apprendistato la giurisprudenza è intervenuta in più sedi, precisando che *“In tema di apprendistato è necessario che il rapporto di tirocinio abbia un effettivo contenuto formativo professionale, la cui valutazione, in coerenza con la previsione di cui all'art. 16, comma 2, della legge n. 196 del 1997, deve essere operata in concreto in relazione ad ogni singolo rapporto di lavoro. Ne consegue che, pur essendo astrattamente ammissibile la stipula di contratti di apprendistato con soggetti in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale, il possesso del diploma di geometra non legittima la stipula di un contratto di apprendistato per lo svolgimento di mansioni di disegnatore tecnico, attesa la formazione specifica, impartita dall'Istituto per geometri, per il disegno tecnico in generale e per la progettazione, nonché per quello meramente esecutivo e traspositivo di particolari dei progetti esecutivi che comportano la superfluità di un addestramento pratico senza che possa considerarsi sufficiente, in senso contrario, una dichiarazione negoziale meramente qualificatoria del rapporto instaurato”* (Cass. civ., Sez. lav., sent. n. 19834/2010).

Ancora, con riferimento ai benefici contributivi la Cassazione ha ribadito che *“In tema di apprendistato, l'art. 21, sesto comma, della legge 28 febbraio 1987, n. 56, secondo il quale i benefici contributivi previsti dalla legge 19 febbraio 1955, n. 25 sono mantenuti per un anno dopo la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, va interpretato nel senso che il prolungamento dei benefici previdenziali spetta solo se la successiva utilizzazione del lavoratore, a seguito della trasformazione del rapporto e per il lasso temporale di un anno ivi indicato, avvenga nella specifica qualifica per l'acquisizione della quale l'apprendistato stesso è stato*

svolto, posto che esso rappresenta, più che una semplice forma di instaurazione del rapporto, uno strumento di addestramento a specifiche qualifiche cui adibire il lavoratore nell'ambito dell'impresa" (cfr. Cass. civ., Sez. lav., sent. n. 15055/2010). In quella sede il Giudice di legittimità ha ritenuto legittime le pretese contributive dell'I.N.P.S. e dell'I.N.A.I.L. nei confronti del datore di lavoro che, solo dopo quattro giorni dalla formale attribuzione al lavoratore della qualifica (operaio meccanico operatore) per la cui acquisizione era stato svolto l'apprendistato, gli aveva poi riconosciuto un'altra e diversa qualifica (impiegato addetto alle revisioni), sì da non poter più usufruire dei benefici contributivi in parola.

Da ultimo si segnala un caso particolare di cui si è occupato il TAR Toscana Firenze, Sez. I, che analizzando il rapporto fra apprendistato e legislazione vigente in materia di nulla osta lavorativo, ha affermato che *"ai fini del rilascio del nulla osta lavorativo in favore di un cittadino straniero extracomunitario la normativa di settore non fa specifico riferimento all'apprendistato; le particolari caratteristiche e finalità di tale tipo di rapporto inducono a ritenere giustificata e legittima la sua esclusione dal novero dei rapporti suscettibili di autorizzazione ai fini della stipulazione di un contratto di soggiorno"* (T.A.R. Toscana Firenze, Sez. I, sent. n. 1503/2010).

3. Le novità introdotte dal "Collegato lavoro" in materia di apprendistato: l'art. 48, co. 8 legge n. 183/2010

Il cd. Collegato lavoro è intervenuto anche in materia di apprendistato: il Legislatore, nel rinnovare la delega già conferita all'esecutivo con L. n. 247/2007 per riordinare la normativa vigente, fissa 24 mesi di tempo al Governo per attuarla, previa intesa con le Regioni e le parti sociali, e indica allo stesso alcuni principi cardine da rispettare.

Le linee guida da seguire sono le seguenti: rafforzare il ruolo della

contrattazione collettiva nella definizione del quadro normativo in materia di apprendistato²; individuare gli standard nazionali di qualità della formazione in materia di profili professionali e percorsi formativi, certificazioni delle competenze, validazione dei progetti formativi individuali e riconoscimento delle capacità formative delle imprese anche nell'ottica di facilitare la mobilità territoriale degli apprendisti tramite l'individuazione dei requisiti minimi per l'erogazione della formazione formale; individuare meccanismi che garantiscano la determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni e l'attuazione uniforme e immediata su tutto il territorio nazionale della relativa disciplina con riferimento all'apprendistato professionalizzante; adozione di misure che tendano ad assicurare il corretto utilizzo dei contratti di apprendistato.

Entrando nello specifico dell'intervento del Legislatore del 2010, il riferimento all'apprendistato per l'assolvimento del diritto-dovere di istruzione e di formazione riservato ai minori è contenuto nell'art. 49, co. 8 del Collegato lavoro, che stabilisce la possibilità di instaurare il rapporto di lavoro all'età di 15 anni per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, nonostante l'art. 1, co. 622, L. n. 296/2006 abbia introdotto l'obbligo di istruzione scolastica per almeno 10 anni, elevando l'età minima di accesso al lavoro a 16 anni.

Grazie alla norma stabilita dal Collegato lavoro, diventa possibile anche per i ragazzi di 15 anni sostituire un anno di istruzione scolastica obbligatoria con un percorso di apprendistato, previa intesa tra Regioni, Ministero del Lavoro, Ministero dell'Istruzione e parti sociali.

² La Regione Puglia ha inteso puntare sullo strumento dell'apprendistato anche all'interno del Piano Straordinario per il Lavoro, varato a gennaio 2011: infatti, fra le diverse misure e linee di azione vi è "il Lavoro dei giovani", che si articola proprio in materia di formazione, lavoro e impresa. Sono previste risorse per 9 milioni di euro, con una ricaduta su 300 potenziali lavoratori già occupati e 114 milioni di euro, con una ricaduta su 15.100 disoccupati.

E' evidente la *ratio* della norma: facilitare e promuovere maggiormente il ricorso all'istituto dell'apprendistato.

Probabilmente, anche alla luce dell'attuale scenario lavorativo italiano condizionato dalle dinamiche economiche globali e dagli elevati costi del lavoro, nonché in considerazione dell'elevato tasso di disoccupazione giovanile e dello scollamento fra mondo della formazione e dell'istruzione e mondo del lavoro, la scelta di una formazione "sul campo" piuttosto che sui banchi di scuola potrebbe apparire saggia e lungimirante.

Ciononostante, si rende necessaria una seria riflessione sul tentativo in atto ormai da anni di depotenziare un'istituzione storica e da sempre essenziale per la formazione della persona quale è la "scuola", giustificando troppo spesso questa tendenza con motivazioni connesse allo sviluppo economico e occupazionale e alla maggiore competitività, con tutte le conseguenze che ne derivano.