

L'irrisolto problema dell'occupazione giovanile

QUALI FORTUNE PER IL NUOVO APPRENDISTATO

di Antonio BELSITO

Sumario: 1. Premessa. 2. Evoluzione legislativa dell'istituto. 3. L'apprendistato secondo la legge Biagi. 4. Il testo unico sull'apprendistato. 5. La normativa vigente adeguata agli ulteriori interventi legislativi. 6. Apprendistato e deleghe alle Regioni. 7. I recenti interventi di modifica.

1. Premessa

L'istituto dell'apprendistato nel nostro ordinamento post-corporativo è stato regolamentato dalla legge 19/01/1955 n. 25 che, per quasi cinquant'anni, ha consentito in qualche modo ai giovani di potersi avvicinare ad attività lavorative per apprendere il mestiere - tutto sommato - senza complesse attività burocratiche.

Dal 2003 in poi tutto è cambiato nella comune giusta convinzione di dover porre l'apprendistato come primaria strada per l'accesso al lavoro da parte dei giovani. In tal senso si è provveduto ad ideare criteri per formare adeguatamente i giovani e conciliare l'attività di lavoro subordinato - che l'apprendista svolge - con quella precipua di studente, propedeutica alla formazione.

Al fine di promuovere tali principi, il legislatore ha sempre cercato di "premiare" il datore di lavoro contenendo al minimo il versamento dovuto per la contribuzione previdenziale dell'apprendista.

Negli ultimi dieci anni, però, contrariamente ai tanti proclami, si sono succedute tali e tante leggi nonché deleghe alle Regioni - dimostratesi incapaci di gestire tale incumbente - che non hanno però sortito l'effetto sperato.

La Regione Puglia, ad esempio, ha rimediato solo magre figure con le leggi regionali come quella n. 13/2005 - predisposta da "pseudo esperti" in materia - che ha persino ottenuto la declaratoria di incostituzionalità da parte della Consulta nel 2006.

In questa sede si ritiene opportuno procedere, innanzitutto, ad un breve *exursus*

storico, confrontando quanto suggerito dalla giurisprudenza di legittimità per tentare di trarne delle conclusioni più aderenti alla realtà.

Anche il Governo Renzi, nei giorni scorsi, è intervenuto con il "jobs act" sull'apprendistato, al fine di renderlo più accessibile a tutti, mediante semplificazioni amministrative ed eliminazione della rigidità come, ad esempio, la condizione che subordina l'assunzione di nuovi apprendisti alla conferma in servizio di lavoratori precedentemente assunti con contratto di apprendistato.

2. Evoluzione legislativa dell'istituto

Al fine di dare attuazione al precetto di cui all'art. 35, comma 2, Cost., il legislatore ha tipizzato una serie di contratti a contenuto formativo¹ per tutelare i giovani che entrano nel mondo del lavoro e promuovere l'occupazione mediante le crescite professionali dei lavoratori.

Tra questi contratti rientra l'apprendistato regolamentato, per la prima volta, con la l. n. 25 del 19/01/1955.

L'apprendistato - secondo la stessa definizione contenuta nell'articolo 2 della legge n. 25 del 1955: "è uno speciale rapporto di lavoro subordinato in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire o a far impartire, nella sua impresa, all'apprendista assunto alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima".

Anche la recente giurisprudenza di legittimità ha confermato la nozione del disposto contenuto nell'articolo 2 della legge del 1955.²

¹ P.A. VARESI, *I contratti di lavoro con finalità formative*, FrancoAngeli, Milano, 2001, pag. 13.

² Cass. civ., Sez. lav., 10 maggio 2013 n. 11265: "L'apprendistato è un rapporto di lavoro speciale, in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire nella sua impresa all'apprendista l'insegnamento necessario perché questi possa conseguire la capacità tecnica per

La citata legge è stata modificata dapprima con la l. n. 56/1997 e con la l. 196/1997 (cd. legge Treu)³ e poi, in forma più ampia, dal d.lgs. n. 276/2003 (cd. legge Biagi) che lo ha reso l'unico contratto a contenuto formativo nell'ordinamento giuridico.

3. L'apprendistato secondo la legge Biagi

Il d.lgs. 276/2003, all'art. 47, inquadra il contratto di apprendistato secondo tre differenti tipologie⁴:

- a) apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione (art. 48);
- b) apprendistato professionalizzante (art. 49);
- c) apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione (art. 50).

Con la prima tipologia contrattuale potevano essere assunti, per un periodo non superiore a tre anni, giovani ed ado-

diventare lavoratore qualificato, occorrendo a tal fine lo svolgimento effettivo, e non meramente figurativo, sia delle prestazioni lavorative da parte del dipendente sia della corrispondente attività di insegnamento da parte del datore di lavoro, la quale costituisce elemento essenziale e indefettibile del contratto di apprendistato, entrando a far parte della causa negoziale. Spetta al giudice di merito verificare, con valutazione non censurabile in sede di legittimità se congruamente motivata, la ricorrenza di una attività formativa, pur modulabile in relazione alla natura e alle caratteristiche delle mansioni che il lavoratore è chiamato a svolgere, purché adeguata ed effettivamente idonea a raggiungere lo scopo di attuare una sorta di ingresso guidato del giovane nel mondo del lavoro".

³ L'art. 16, co. 5 della l. n. 196/1997 affidava al Governo il compito di attuare una disciplina organica del contratto di apprendistato e del contratto di formazione e lavoro proprio al fine di valorizzare l'attività formativa caratterizzante il contratto, mortificata dalla l. n. 25/1955.

⁴ Con circolare n. 40/2004 il Ministero del lavoro aveva chiarito che le tre tipologie di apprendistato costituivano: "strumento idoneo a costruire un reale percorso di alternanza tra formazione e lavoro, quale primo tassello di una strategia di formazione e apprendimento continuo lungo tutto l'arco della vita".

lescenti che avessero compiuto i 14 anni per adempiere all'obbligo di istruzione ed al diritto-dovere di istruzione e formazione, mediante un percorso formativo finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale (titolo di studio) di durata triennale.

Con il contratto di apprendistato professionalizzante potevano essere assunti, per un periodo non superiore a 6 anni, giovani di età compresa tra i 18 ed i 29 anni per conseguire una qualificazione professionale (inquadramento contrattuale), attraverso la formazione sul lavoro e l'acquisizione mediante un percorso formativo di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Infine con i contratti di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi formativi di alta formazione potevano essere assunti, per il periodo determinato in base al titolo da conseguire, giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni per acquisire titoli di studio di livello secondario ed universitari (compreso il dottorato di ricerca) e di alta formazione (compresa la specializzazione tecnica superiore).

Il d.lgs. n. 276/2003 demandava la regolamentazione dei profili normativi della disciplina relativa alle tre tipologie di contratti di apprendistato alle Regioni⁵ ed alle Province autonome nel rispetto del dovere di leale collaborazione con lo Stato⁶, nonché, di quello della divisione delle competenze esclusive di quest'ultimo in materia di ordinamento civile (art. 117, co. 2, lettera l, Cost.)⁷.

⁵ Con sent. n. 24/2006 la Corte costituzionale ha dichiarato parzialmente incostituzionale la legge della Regione Puglia n. 13 del 2005 ed, in particolare dell'art. 2, co. 2, perché viola la leale collaborazione tra Stato e Regioni in materia di ordinamento civile; nonché, dell'art. 3, co. 7, perché viola le competenze esclusive dello Stato in materia di ordinamento civile.

⁶ V.C. BERTOLINO, *Il principio di leale collaborazione nel policentrismo del sistema costituzionale italiano*, Giappichelli, Torino, 2007, pag. 130.

⁷ A. TURSÌ - P.A. VARESI, *Lineamenti del diritto del lavoro. Rapporti di lavoro e relazioni sindacali nel settore privato*, Cedam, Padova, 2010, pagg. 92 e ss..

Inoltre, fino all'approvazione delle leggi regionali⁸, i contratti collettivi nazionali di categoria avrebbero dovuto disciplinare e regolamentare i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante, secondo quanto contenuto nel d.l. n. 35 del 14/03/2005 in combinato disposto con la legge di conversione n. 80 del 14/05/2005.

Proprio la complessa regolamentazione sul riparto di competenze statali e regionali,⁹ da un lato e parti sociali, dall'altro, ha generato un conflitto mai concluso che ha portato allo scarso successo dell'istituto e, quindi, all'adozione di una nuova normativa in materia.

4. Il testo unico sull'apprendistato

Il decreto legislativo 14 settembre 2011 n. 167 (in Gazz. Uff., 10 ottobre, n. 236) - *testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247 (T.U. apprendistato)*, avrebbe dovuto risolvere tutte le problematiche insorte negli anni sulla utilizzabilità di tale importante istituto.

Al fine di incentivare l'occupazione giovanile il legislatore ha introdotto, con la legge di stabilità 2012, con riferimento ai contratti stipulati a decorrere dal 1 gennaio 2012 e fino al 31 dicembre 2016 (ex art. 22, comma 1, l. n. 167/2011) e per quei datori di lavoro che avessero alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, sgravi contributivi del 100% relativamente ai periodi maturati nei primi tre anni di contratto, mantenendo l'aliquota al 10% per quelli

⁸ In precedenza le regioni, le provincie autonome di Trento e Bolzano di intesa con le associazioni dei datori e lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano regionale legiferavano in merito.

⁹ Vedasi a tal proposito la sentenza della Corte costituzionale n. 50/2005 in tema di riparto di competenze tra Stato e Regioni sulla formazione nel contratto di apprendistato e, in dottrina, A. GARILLI, *La riforma del mercato del lavoro al vaglio della Corte costituzionale*, in *G. Cost.*, 2005, p. 395.

maturati negli anni di contratto successivi al terzo.¹⁰

L'importanza della formazione viene resa effettiva dalla previsione legislativa di sanzioni amministrative a fronte dell'inaidempimento ed agevolata, altresì, dalla possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali con i fondi paritetici, nonché dalla erogazione, da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, a decorrere dal 2012, di una quota annuale non superiore a 200 milioni di euro, di cui il 50% destinato prioritariamente alla tipologia di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere.

Al fine di coordinare la disciplina precedente a quella del nuovo testo unico dell'apprendistato, l'art. 7, comma 7, d.lgs. n. 167/2011 detta una disciplina transitoria¹¹ e, comunque, non superiore a sei mesi, per quelle Regioni in cui la nuova normativa non possa essere immediatamente operativa¹².

Il nuovo articolato normativo estende ai lavoratori in mobilità¹³, per la loro qualificazione o riqualificazione professionale, il contratto di apprendistato (professionalizzante o di alta formazione). In tal caso il datore di lavoro potrà retribuirli fino a due livelli in meno per la durata del periodo formativo e godere degli incentivi economici e normativi previsti per l'assunzione a tem-

po indeterminato dei lavoratori in mobilità (art. 8, comma 4 e art. 25, comma 9, l. n. 223/1991).

Il "patto formativo" è una proposta che l'ente di formazione sottopone all'accettazione degli allievi di un corso organizzato dall'ente stesso, finalizzato all'assunzione di reciproche responsabilità con riferimento al percorso formativo da seguire. Non si tratta di un contratto ma di un impegno etico che l'ente di formazione prende con il discente (formato) al quale garantisce la professionalità di docenti e progettisti di alto livello, nonché il materiale didattico adeguato e tarato sugli obiettivi da raggiungere.

Nel rispetto di questi ultimi, al termine del processo formativo, il "patto formativo" deve contenere gli elementi connessi all'organizzazione delle attività formative e descrivere i diritti ed i doveri dell'Ente Formatore e del formato nonché il ruolo attivo di quest'ultimo.

5. La normativa vigente adeguata agli ulteriori interventi legislativi

Con l'entrata in vigore, il 25/10/2011, del d.lgs. n. 167 del 14/09/2011¹⁴ che ha modificato la disciplina dell'apprendistato, sono state abrogate tutte le disposizioni precedenti in materia ed, in particolare la l. n. 25/1955 ed il relativo d.P.R. n. 1668/1956 di attuazione, gli artt. 21 e 22 della l. n. 56/1997, l'art. 16 della l. n. 196/1997 e gli artt. da 47 a 53 del d.lgs. n. 276/2003.¹⁵

Il d.lgs. n. 167/2011, nel definire l'apprendistato come un "contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed alla occupazione dei giovani", lo ha voluto rendere - o almeno ha tentato di renderlo - uno strumento flessibile per consentire alle imprese di reperire e forma-

¹⁰ V.E. MASSI, *Incentivi alle assunzioni di personale dopo la legge di stabilità*, in *Dir. Prat. Lav.*, n. 48/2011.

¹¹ V.R. CAMERA, *Il regime transitorio ed il regime sanzionatorio nel nuovo Testo Unico per l'apprendistato*, in *La lente sul fisco*, n. 438 del 17/11/2011, pagg.1 e ss..

¹² Si tratta, in particolare, di quelle tipologie di apprendistato che necessitano dell'intervento della contrattazione collettiva o delle Regioni.

¹³ Cfr. P. RAUSEI, *Il nuovo apprendistato Guida alle novità d.lgs.167/2011*, in *Novità Lavoro - Istant book Ipsos Indicialia - Gruppo Wolters Kluwer*, pag. 12, «l'art. 7, comma 4, del d.lgs. n. 167/2011, inserisce nel quadro normativo del nuovo apprendistato una tipologia di carattere trasversale (a cavallo fra tutti e tre gli altri apprendistati, sia pure con maggiore probabilità rivolta al professionalizzante e all'alta formazione), dedicato ai lavoratori posti in mobilità, a prescindere dall'età anagrafica».

¹⁴ D.lgs. 167/2011: T.U. dell'apprendistato, a norma della legge n. 247/2007, art. 1, co. 30.

¹⁵ V.A. MILLO, *Il nuovo apprendistato: quesiti e casi pratici*, in riv. *La circolare di lavoro e previdenza*, n. 40, 2011, pagg. 8 e ss..

re le professionalità necessaria alle attività aziendali.

E' stata prevista la figura del tutor aziendale, interno all'impresa, con il compito di affiancare l'apprendista per trasmettergli le competenze lavorative e favorire l'integrazione tra le iniziative formative esterne all'azienda e la formazione sul posto di lavoro, nonché di valutarne l'attività.¹⁶

Nelle imprese con meno di 15 dipendenti, ovvero nelle imprese artigiane, la funzione del tutor può essere svolta dal titolare dell'impresa o da un socio mentre nelle altre imprese deve essere svolta da un lavoratore specializzato o qualificato che svolga attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista, con almeno tre anni di esperienza ed inquadramento contrattuale ad un livello pari o superiore a quello che l'apprendista dovrà conseguire.¹⁷

Il contratto di apprendistato - la cui disciplina viene ora rimessa ad appositi accordi interconfederali o ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale - deve essere stipulato in forma scritta e prevedere il patto di prova ed il relativo piano formativo individuale da definirsi nei trenta giorni successivi alla stipula.

L'apprendista può essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto a quello da conseguire quale è finalizzato il contratto, potendo il datore di lavoro, in alternativa, stabilire la sua retribuzione in misura percentuale e graduata all'anzianità di servi-

zio, fermo restando il divieto della retribuzione a cottimo.

Il numero di assunzioni con contratto di apprendistato - effettuate direttamente dal datore di lavoro o tramite le agenzie di somministrazione di lavoro - sino ad oggi era limitato, dal disposto normativo, al 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro ovvero, in mancanza di queste ultime, al numero di tre apprendisti¹⁸.

In ogni caso deve essere garantita agli apprendisti l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, le malattie, la maternità e quella per l'invalidità e la vecchiaia, nonché gli assegni familiari se spettanti.

Il datore di lavoro e l'apprendista non possono recedere dal contratto senza giusta causa o giustificato motivo durante il periodo di formazione, ma solo al termine dello stesso.

Nel caso in cui le parti non abbiano esercitato la facoltà di recesso dal contratto, con il preavviso previsto dall'art. 2118 cod. civ., decorrente dal termine del periodo di formazione¹⁹, il rapporto proseguirà come un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

La nuova disciplina dell'apprendistato, di modifica alla legge Biagi (d.lgs. 276/2003), articola il contratto in tre tipologie:

- a) **apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale** (art. 3);
- b) **apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere** (art. 4);
- c) **apprendistato di alta formazione e ricerca** (art. 5).

¹⁶ D. DI PIERRO, *Disoccupazione e ... apprendistato*, in *Il diritto dei lavori*, anno VII n. 1, aprile 2013, pag. 105: «La presenza in azienda di tutori in possesso di formazione e competenze adeguate, insieme a risorse umane locali idonee, rappresenta uno degli elementi essenziali affinché l'istituto possa essere dotato di "capacità formativa interna" necessaria ai fini della formazione di base e trasversale».

¹⁷ Con riferimento alla figura del tutor associato ad un referente aziendale vedasi 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, pag. 62.

¹⁸ Il limite quantitativo, definito dall'art. 2, co. 3 del T.U., come sostituito dall'art. 1, co. 16, lett. c) della l. n. 92/2012 opera anche nei confronti del datore di lavoro che assuma apprendisti tramite agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

¹⁹ L'art. 1, co. 16, l. 28 giugno 2012, n. 92, a modifica dell'art. 2, co. 1, lettera m), del testo unico ha previsto l'applicazione della disciplina dell'apprendistato anche durante il periodo di preavviso al termine del periodo di formazione.

6. *Apprendistato e deleghe alle Regioni*

La legge statale rinvia alle Regioni la regolamentazione dei profili normativi delle rispettive tipologie contrattuali.

Innanzitutto si osserva che:

a) La prima tipologia di apprendistato, **per la qualifica e per il diploma professionale**, consente di assumere, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo scolastico, i soggetti che abbiano compiuto i 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno per fare ottenere loro la qualifica e conseguire il diploma professionale.

Alle Regioni, previo accordo in Conferenza permanente tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome e sentite le associazioni dei datori di lavoro, è demandata la regolamentazione dei profili normativi di tale tipologia contrattuale, in riferimento alla definizione della qualifica professionale, alla previsione di un monte ore di formazione ed al rinvio alla contrattazione collettiva.

b) L'apprendistato **professionalizzante o contratto di mestiere**, che consente di assumere in tutti i settori di attività soggetti di età compresa tra i 18 (17 per chi sia in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del d.lgs. n. 226/2005) ed i 29 anni, è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali attraverso l'acquisizione di competenze di base e trasversali per complessive 120 ore di formazione in un arco triennale.

A tal proposito le Regioni e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, in ambito bilaterale, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

c) Con il contratto di apprendistato di **alta formazione e ricerca** possono essere assunti in tutti i settori di attività i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni al fine di conseguire un diploma di istruzione secondaria superiore o titoli di studio universitari e di alta formazione (compresi i dottorati di ricerca), ovvero per ottenere la specializzazione tecnica superiore, per

effettuare il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per effettuare esperienze professionali.

Per i soli profili che attengono alla formazione, la regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato di alta formazione, sono stabilite dalle Regioni, in accordo con le associazioni dei datori di lavoro più rappresentative, le Università, gli Istituti tecnici, essendo altrimenti rimessa l'attivazione dell'apprendistato ad apposite convenzioni stipulate tra i datori di lavoro e le istituzioni formative.

Sia il Collegato Lavoro (l. 4/11/2010 n. 183) che la legge Fornero (l. n. 92/2012) sono intervenuti in qualche maniera per "*migliorare*" la normativa sull'apprendistato, ma con esiti negativi.

7. *Le nuove modifiche ed integrazioni per l'apprendistato*

Nella prospettiva di adeguamento dei contratti al contesto occupazionale e produttivo è stata approvata dal Consiglio dei Ministri, in data 12/03/2014 con decreto legge, la relazione presentata dal Capo del Governo sui provvedimenti da attuarsi.

In particolare, su proposta del Presidente e del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali è stato approvato un decreto legge contenente "*disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese*", che interviene, tra le altre cose, sui contratti a termine e di apprendistato.

Per quest'ultimo, in particolare, viene eliminata la previsione della forma scritta per il piano formativo individuale - che rimane, quindi, solo per il contratto e per il patto di prova - nonché la condizione che subordina l'assunzione dei nuovi apprendisti alla conferma in servizio del 30% dei lavoratori assunti con un precedente contratto di apprendistato (come previsto dalla legge Fornero) al termine del percorso formativo.

Con riguardo alla retribuzione dell'apprendista, il decreto legge stabilisce che la stessa, per la parte riferita alle ore di for-

mazione, debba essere commisurata al 35% della retribuzione prevista dal corrispondente livello contrattuale di inquadramento.

Infine il datore di lavoro viene esonerato dall'obbligo - che diventa, quindi, discrezionale - di integrare con l'offerta formativa pubblica la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere.²⁰

Le rispettive odierne modificazioni, integrazioni e abrogazioni al T.U. sull'apprendistato sono previste dal disposto di cui all'art. 2²¹ del d.l. n. 34 del 20/03/2014, entrato in vigore il 21/03/2014.

Nello specifico la semplificazione consiste nella possibilità di assumere un apprendista beneficiando di un forte sconto per via della qualifica e del diploma professionale. L'impresa dovrà però corrispondere il 100% delle ore di lavoro svolte ed il 35% del monte ore complessivo di formazione. Non c'è più invece alcun vincolo di assunzione al termine del percorso formativo.

In tal modo vengono superate le eccessi-

²⁰ Il datore di lavoro non sarà, pertanto, più tenuto ad assicurare all'apprendista di secondo livello una formazione trasversale attraverso la frequenza di corsi tenuti dalla Regione ovvero organizzati *ad hoc* il cui mancato assolvimento comportava il rischio di vedersi irrogare multe alquanto salate.

²¹ D.l. 20/03/2014 n. 34, art. 2 - Semplificazione delle disposizioni in materia di contratto di apprendistato:

1. Al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 2:

1) al comma 1, la lettera a) è sostituita dalla seguente:

«a) forma scritta del contratto e del patto di prova;»;

2) al comma 1, la lettera i) è abrogata;

3) i commi 3-bis e 3-ter sono abrogati;

b) all'articolo 3 è aggiunto, in fine, il seguente comma:

«2-ter. Fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, in considerazione della componente formativa del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, al lavoratore è riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo.»;

c) all'articolo 4, al comma 3, le parole: «, è integrata,» sono sostituite dalle seguenti: «, può essere integrata.».

2. All'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92, il comma 19 è abrogato.

ve rigidità introdotte dalla disastrosa legge Fornero anche con riguardo alla disciplina dei contratti a termine che potranno essere stipulati per la durata di 36 mesi senza indicazione della causale da parte del datore di lavoro.

Fermo restando l'obbligo della forma scritta, il contratto a tempo determinato potrà essere prorogato sino ad un massimo di otto volte, sempre nei limiti di 36 mesi, purchè le proroghe si riferiscano all'espletamento delle medesime mansioni.

Viene inoltre indicato nella misura del 20% il limite massimo dei lavoratori che un datore di lavoro potrà assumere con contratti a termine.

Per quanto concerne il piano europeo "garanzia giovani" il decreto garantisce la parità di trattamento per le persone dell'unione europea in cerca di occupazione a prescindere dalla loro residenza.

Eliminato il requisito del domicilio per poter usufruire delle cd. politiche attive, si vuole in tal modo consentire ai giovani di potersi rivolgere alle agenzie per l'impiego prescindendo dalla residenza.

Infine, allo scopo di superare il sistema attuale che prevede notevoli adempimenti burocratici a carico dell'impresa, è prevista la sostituzione del DURC con un documento telematico redatto in tempo reale che ha validità di 120 giorni.

Già non sono mancate critiche da parte di alcuni sulla "eliminazione" del piano formativo individuale²² che caratterizzava il contratto di apprendistato professionalizzante, di fatto, snaturandolo e da parte di chi ha ritenuto che il decreto legge precarizza definitivamente il mercato del lavoro, precludendo l'accesso ad un lavoro stabile²³.

Occorre, tuttavia, considerare che questa sorta di "liberalizzazione" che il Governo

²² L. PETRUZZO - A. STELLA, *La rivoluzione del Jobs Act sull'apprendistato: inserimento occupazionale senza progetto formativo*, in @bollettino ADAPT, 17 marzo 2014.

²³ P. ALLEVA, *Jobs Act: precari per decreto e per sempre*, in *Il Manifesto*, 14 marzo 2014.

intende attuare è finalizzata ad incentivare l'occupazione attraverso la stipulazione di un numero maggiore di contratti di lavoro, seppur precari, in una prospettiva di breve periodo, non potendosi permettere il Paese, stretto nella morsa della crisi produttiva ed economica una programmazione di lungo periodo troppo "burocratizzata" che comporta, come è finora avvenuto, non solo la

conseguenza che le aziende non assumano ma che, addirittura, si perdano i posti di lavoro ancora esistenti.

In conclusione, si ritiene che i propositi dell'attuale Governo risultino abbastanza interessanti anche se c'è davvero molto da fare e soprattutto bisogna stare attenti a non ridurre sempre più i diritti dei lavoratori.

Abstract

Le previsioni di modifica al contratto di apprendistato inducono l'autore a formulare brevi riflessioni sull'istituto, analizzando, attraverso un retrospettiva storica, le ragioni dello scarso successo dello stesso che ha comportato una sempre crescente percentuale della inoccupazione giovanile ed una perdurante diffidenza da parte delle aziende verso incentivi che, di fatto, non si sono dimostrati tali. Vi è una precedente fiducia nelle nuove disposizioni proposte in questi giorni dal jobs act.

Abstract

The estimates of changes in contracts of apprenticeship induce the author to formulate brief reflections school, analyzing, through a historical perspective, the reasons for the lack of success of the same, which led to an ever-increasing percentage of youth inactivity and a continuing lack of confidence incentives to companies that, in fact, have not proved such. There is a charming little confidence in the proposed new provisions in these days of the jobs act.