

L'APPRENDISTATO: UN CONTRATTO ANTICO, MA STRAORDINARIAMENTE ATTUALE

di Maria Fiorentino*

Già Omero, nell'Odissea, narra che Odisseo, preoccupato per l'istruzione del figlio Telemaco, ne affidò la cura ad un anziano di fiducia: Mentore. A lui si rivolse, così esortandolo: «dividi con Telemaco tutta la tua sapienza».

Sommario: 1. Excursus storico. 2. L'occupazione giovanile. 3. La legge Biagi: dall'apprendistato agli "apprendistati". 4. Il T.U. e l'apprendistato in Puglia.

1. Excursus storico

Lavoro e formazione in un unico rapporto: questo è quello che l'apprendistato offre. Trattasi di un'alchimia dotata di grandi potenzialità, interessante soprattutto per la Puglia, la cui millenaria cultura (anche in ambito artigianale) e le cui antiche tradizioni ben si coniugherebbero con il recupero e l'attualizzazione di questo antico istituto.

Le radici storiche dell'apprendistato vanno individuate nelle Corporazioni medievali delle arti e dei mestieri, che tutelavano la posizione degli artigiani rispetto ai clienti e custodivano la τέχνη di ciascun mestiere; per secoli, questa *species* contrattuale ha costituito una delle modalità più nobili e ragguardevoli attraverso cui gli uomini e le civiltà hanno trasmesso da una generazione all'altra i saperi tecnici⁽¹⁾.

Dal secolo XVI in poi, con l'avvento dell'industrializzazione e la scomparsa delle corporazioni, l'accento si è spostato

dall'insegnamento alla prestazione di lavoro fornita dal giovane: l'apprendista riceveva un compenso economico per l'attività lavorativa prestata, con obblighi formativi molto limitati per il maestro; così il giovane, anche minore di età, veniva retribuito con salari inferiori. Spesso, com'è intuibile, da questo minor costo scaturivano forme di sfruttamento: per questo motivo nel 1886 venne approntata una disciplina con cui si provvedeva, seppure in maniera ancora embrionale, alla tutela dell'integrità psico-fisica dei minori⁽²⁾.

Solo al Novecento, tuttavia, risalgono le prime norme di riferimento per la disciplina dell'apprendistato, di cui agli artt. 2130-2134 c.c., il cui contenuto, in realtà, è scarno e poco puntuale.

La l. n. 25/1955, invece, è la prima che, storicamente, offre una definizione di "apprendistato" e regola in maniera completa l'istituto, prevedendo incentivi economici a favore del datore di lavoro che vi faccia ricorso e saldando definitivamente il legame tra lavoro e formazione. Benché l'aspetto della formazione sia, nell'*intentio legis*, la colonna portante dell'istituto, la legge non si è mai rivelata del tutto efficace, in quanto spesso gli incentivi economici venivano erogati senza l'assolvimento dell'obbligo formativo.

⁽¹⁾ R.M. POSTIGLIONE, *Problemi e sviluppo dell'apprendistato in Italia*, in *Formazione e lavoro*, 2007, n. 1, 145-178.

⁽²⁾ G. VENETO, *Il nuovo manuale di Diritto del lavoro*, Cacucci, Bari, 2012, 475-492.

Il nucleo originario della l. n. 25/1955 è stato a più riprese modificato ed integrato nel tentativo di dare rinnovato impulso all'apprendistato, giunto ad una profonda crisi negli anni Novanta; in particolare, venne emanata nel 1997 la l. n. 196 (il c.d. "Pacchetto Treu"), che valorizzava il profilo formativo del contratto e ne prevedeva un utilizzo più diffuso (in armonia con i plurimi interventi volti al sostegno dell'occupazione).

2. *L'occupazione giovanile*

Nell'attuale congiuntura economica, lo slogan imperante in merito alla critica fase di transizione dalla scuola al lavoro è: "maggiore flessibilità-maggiore occupazione"⁽³⁾, spesso intendendo la flessibilità non come mera capacità di adattamento alle peculiarità del singolo rapporto di lavoro, bensì come vera e propria precarizzazione del lavoratore, a vantaggio del datore di lavoro. Lo stesso attuale Presidente del Consiglio dei Ministri, Mario Monti, ha evidenziato come per i giovani ottenere il c.d. "lifetime job" non solo oggi non sia concretamente praticabile ma, anzi, sia persino "monotono". Il modello del posto fisso, come sostenuto a più riprese anche dal prof. Marco Biagi, è miope, se si considera il mercato globale: in Italia esso è divenuto una vera e propria forte ideologia, che ha incentivato false speranze ed utopie difficilmente traducibili in realtà.

Per agevolare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, in Italia vi è la possibilità di stipulare peculiari contratti a contenuto formativo, quali stage, tirocini pratici di formazione ed orientamento (distinguibili in: curriculari e non curriculari, cui si affiancano i tirocini per l'accesso all'esame di abilitazione per l'iscrizione agli albi professionali nelle professioni

regolamentate dalla legge) e P.I.P. (piani di inserimento professionali), tutti finalizzati a consentire l'alternanza tra studio e lavoro, dando l'opportunità ai partecipanti di effettuare scelte professionali più ponderate e consapevoli, attraverso la conoscenza personale, diretta e concreta del mondo del lavoro. Al contrario, il contratto di inserimento (a differenza del contratto di apprendistato, che garantisce congiuntamente formazione e lavoro) è volto in via esclusiva all'adattamento ed all'armonizzazione delle competenze professionali del lavoratore alle richieste di un determinato settore aziendale.

Alla luce delle prospettive occupazionali italiane e dei paradigmi contrattuali predisposti dal nostro ordinamento per i giovani, è evidente come solo tramite il costante confronto con le realtà dei Paesi dell'U.E. sia possibile migliorare il sistema formativo e lavorativo italiano, sebbene sia evidente che l'attuale crisi economica abbia inferto un duro colpo all'occupazione giovanile non solo in Italia, ma anche nel resto d'Europa. Ergo, se da un lato proprio la flessibilità potrebbe costituire uno strumento utile all'incremento delle possibilità di ingresso nel mondo del lavoro, dall'altro, è evidente che esso non sia decisivo. Prova eclatante ne sono le dinamiche che in tutta Europa hanno visto penalizzare prevalentemente l'occupazione giovanile: in Gran Bretagna, benché non vi sia un significativo ricorso al lavoro temporaneo, tutti i rapporti di lavoro godono di tutele meno pregnanti rispetto al modello continentale; il paradigma danese della c.d. "flexicurity", a partire dal 2008, ha vissuto una profonda recessione a fronte dei "traumi economici" derivanti dall'estero; la Spagna ha recentemente varato riforme, nel tentativo di mitigare gli effetti particolarmente gravosi che la crisi economica e la delocalizzazione produttiva stanno avendo in termini di disoccupazione giovanile. *Rebus sic stantibus*, le prospettive per il futuro del diritto del lavoro giovanile

⁽³⁾ G. ZACCARDI, *Lavoro à la carte e precarietà*, in *Questione Giustizia*, n. 3-4, 2011, 189-203.

possono essere efficacemente tradotte in una citazione di Romagnoli: “Dopo la flessibilità, cosa? Ancora flessibilità”, fermo restando che tale cronica condizione può essere valutata non solo come il preludio del declino del diritto del lavoro, ma anche come estrinsecazione di una nuova modernità. In merito si è espressa, in Italia, il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, Elsa Fornero: esiste anche una “flessibilità buona”, che fa parte di un processo di cambiamento “che sta avvenendo a livello planetario e che non possiamo fingere di non vedere o non assecondare”⁽⁴⁾, se si persegue l’obiettivo di restituire ai giovani speranza e futuro.

3. La legge Biagi: dall’apprendistato agli “apprendistati”

“Riformare il mercato del lavoro è la condizione per conseguire l’obiettivo di aumentare l’occupazione, accrescendone le qualità”: queste le parole con cui Marco Biagi introduce la nuova legge di riforma. La legge n. 30/2003 ha delegato il Governo all’adozione di una nuova disciplina delle tipologie contrattuali “a contenuto formativo e di tirocinio”, rendendo l’apprendistato lo strumento principe per l’ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, riducendo la rovinosa frattura creatasi tra sistema produttivo e sistema educativo, nel rispetto delle competenze affidate alle Regioni.

La nuova disciplina di cui al d.lgs. n. 276/2003 si presenta in netta cesura con il passato: *ex abrupto*, l’apprendistato si fa in tre:

1. contratto di apprendistato per l’espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, *alias* apprendistato qualificante;

2. contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;
3. contratto di apprendistato per l’acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, *alias* apprendistato specializzante.

Dei sette articoli (artt. 47-53) che disciplinano i “nuovi apprendistati”, gli artt. 48-50 introducono delle specificità riguardo ai singoli contratti formativi; le residue disposizioni sono invece applicabili a tutte le tre tipologie di contratto e possono essere integrate da disposizioni della previgente disciplina.

4. Il T.U. e l’apprendistato in Puglia

Nell’arco temporale di sette anni dall’entrata in vigore della Legge Biagi non solo il contratto di apprendistato non è divenuto, nonostante l’*intentio legis*, il principale strumento di inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, ma lo stesso legislatore e le parti sociali, con il Collegato Lavoro, nell’ottobre 2010, hanno annunciato il riordino della disciplina.

La riforma dell’apprendistato di cui al d.lgs. n. 167/2011 (nonché T.U. dell’apprendistato) *vires acquirit eundo*: dopo una complessa fase di concertazione, essa è oggi l’unico testo di riferimento, privo della consueta stratificazione, delle interpolazioni e dei rimandi che spesso caratterizzano e paralizzano la legislazione lavoristica italiana.

Tra le novità di maggior rilievo introdotte dal T.U. vi è, *in primis*, quella relativa alla configurazione del rapporto di apprendistato come “contratto di lavoro a tempo indeterminato”; degna di nota è anche l’innovativa previsione che consente l’assunzione (con contratti di apprendistato professionalizzante o di alta formazione) dei

⁽⁴⁾ Intervento del Ministro Elsa Fornero, in occasione della cerimonia di inaugurazione dell’Anno Accademico 2011-2012, Torino, 6 febbraio 2012.

lavoratori posti in mobilità: si favorisce, in tal modo, la qualificazione e riqualificazione professionale di coloro che sono stati estraniati dal ciclo produttivo; è inoltre prevista la tripartizione di questa *species* contrattuale, in linea con il modello di cui alla legge Biagi:

1. apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
2. apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
3. apprendistato di alta formazione e ricerca (la cui applicabilità è proficuamente estesa alle ipotesi di praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche).

Dalle norme del T.U. si evince che, nella determinazione della disciplina dei diversi contratti di apprendistato, un ruolo preminente è svolto dalla contrattazione collettiva nazionale o interconfederale, chiamata a determinare le regole generali (con salvezza dei principi stabiliti dalla legge), perseguendo l'obiettivo di adottare una regolamentazione efficace e rispondente alle esigenze dei singoli settori produttivi. Così, il saldo intreccio tra fonte legislativa e fonte contrattuale, che ha caratterizzato l'istituto per oltre cinquant'anni, si rinforza e sviluppa ulteriormente, conferendo alla contrattazione collettiva una funzione di natura sussidiaria rispetto alla legge.

Peraltro, la nuova disciplina dell'apprendistato richiede, in massima parte, l'intervento delle Regioni affinché predispongano un assetto normativo integrativo del T.U., nell'esercizio della loro competenza in materia di formazione professionale: alla luce di ciò, la Regione Puglia ha recentemente emanato una legge contenente le "Norme in materia di formazione per il lavoro". Essa è strutturata in soli dieci articoli ed è impreziosita da talune novità tutte pugliesi, tra cui spicca quella di cui all'art. 2, in forza del quale la Regione prevede forme di incentivo economico (pur "nei limiti degli

stanziamenti annuali dei bilanci di previsione") in favore dei datori di lavoro che, rinunciando alla possibilità di recedere dal contratto di apprendistato al termine del periodo formativo, assumano l'apprendista a tempo indeterminato.

Gli articoli successivi normano le singole tipologie di questa *species* contrattuale. L'art. 3, in particolare, riguarda l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale. Esso si limita a stabilire nelle lettere *a)*, *b)* e *c)* dei meri principi direttivi, fra cui il necessario riferimento alla contrattazione collettiva. La stesura di ogni disposizione normativa inerente al profilo formativo, dunque, viene rinviata ad un successivo regolamento attuativo della Giunta Regionale.

Più analitica risulta la normativa in materia di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, di cui all'art. 4. Nel quadro della norma nazionale, che riconduce la formazione quasi completamente all'ambito aziendale, viene previsto un monte-ore scaglionato e degradante nel tempo di 120 ore complessive (60 per il primo anno di esecuzione del rapporto, 40 per il secondo e 20 per il terzo) da dedicare all'acquisizione di competenze "di base o trasversali". Tale formazione dovrà essere erogata da enti esterni accreditati e dovrà avere ad oggetto «*la disciplina del rapporto di lavoro, delle relazioni sindacali e della sicurezza ed igiene sul lavoro*». Lodevole, peraltro, è la previsione che, nei limiti delle risorse economiche disponibili, la Regione possa intervenire con propri finanziamenti, anche in sinergia con i fondi interprofessionali. Suscita perplessità, invece, soprattutto dal punto di vista pratico, il vincolo relativo all'erogazione «*nei primi due mesi di ciascun anno di svolgimento del rapporto di lavoro*».

Trattasi di una previsione che, pur motivata dalla necessità di fornire competenze-base (soprattutto in materia di sicurezza sul lavoro) agli apprendisti appena entrati in azienda, potrebbe

determinare l'insorgere di talune difficoltà in sede di formazione delle aule, in ragione della possibilità che gli apprendisti siano assunti in date differenti.

Il terzo tipo di contratto di apprendistato, denominato "di alta formazione e ricerca", è disciplinato dall'art. 6. La norma prevede l'emanazione di un regolamento *ad hoc* per la determinazione dei profili attinenti alla formazione, da redigersi previa consultazione e concertazione della Regione Puglia con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, con le università, con gli ordini professionali, con gli istituti tecnici e professionali e con altre istituzioni formative di ricerca.

Altra importante novità concerne la valorizzazione dell'artigianato attraverso l'introduzione, *ex art. 8*, delle "Botteghe-Scuola", destinate a lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere presso imprese artigiane operanti nel settore delle lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura; esse saranno dirette da un "Maestro-Artigiano" (le cui caratteristiche peculiari sono espressamente e specificatamente definite dall'art. 9), *id est* un esperto del settore con attitudini all'insegnamento che sia iscritto da almeno quindici anni all'Albo provinciale delle imprese artigiane e le cui capacità, perizia ed attitudini professionali siano attestate da titoli di studio o riconoscimenti.

Da un lato, non può non accogliersi positivamente l'iniziativa del legislatore regionale, poiché è stata ammodernata la disciplina dell'apprendistato soprattutto nel settore artigiano, che continua a caratterizzarsi come un marchio di forte tipicità della Puglia, come il *trait d'union* tra tradizione e modernità, oltre che come il settore che, meglio di altri, grazie alle piccole imprese, ha saputo resistere ai colpi inferti dalla crisi che si è abbattuta su tutto il comparto produttivo locale e nazionale.

Dall'altro lato, tuttavia, la disciplina cela delle imperfezioni: troppi sono i lacci burocratici ed esagerata è l'ingerenza dello Stato nei rapporti tra maestro ed apprendista. Peraltro, la norma che (tra i requisiti previsti ai fini della qualificazione di un imprenditore come "Maestro-Artigiano") contempla l'iscrizione del candidato da almeno quindici anni all'Albo provinciale delle imprese artigiane non agevola la trasmissione d'impresa, né incentiva i giovani artigiani talentuosi ad avviare nuove imprese ed è dunque in lapalissiana antitesi con l'*intentio legis* volta, per contro, a promuovere l'inserimento diretto dei giovani nel mondo del lavoro e ad ostacolare la disoccupazione, l'emigrazione e la chiusura di attività qualificate. La situazione è ancor più pernicioso se si pensa all'eventualità (prevista dall'art. 8, comma 2) per cui "ove necessario e al fine di non disperdere il patrimonio culturale e artistico, il Maestro-Artigiano sarà coadiuvato da un esperto in pensione": ci si chiede come si possa fornire la prova, in tal caso, del ruolo effettivamente ricoperto da un determinato ex lavoratore in una data impresa artigiana e quale sia la situazione prospettabile in occasione di un controllo da parte del Servizio Ispezione del Lavoro della Direzione Provinciale del Lavoro. E' anche arduo comprendere come si possa conciliare il complesso iter burocratico previsto dalla normativa nazionale e regionale in tema di apprendistato con l'inesorabilmente crescente competitività internazionale.

Rebus sic stantibus, proprio la valorizzazione del nuovo apprendistato ed il contestuale potenziamento del settore artigianale e delle piccole imprese sembrerebbero fornire risposte concrete per favorire l'accesso al mondo del lavoro, eliminando la dicotomia "giovani *versus* meno giovani" (propria dell'attuale mercato occupazionale) ed incentivando la collaborazione intergenerazionale.