

## Giovani e formazione nelle normative europee: l'apprendistato\*

Massimiliano Delfino

|                                                                                                                                                                      |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1. La regolamentazione italiana dell'apprendistato nel prisma del Diritto del lavoro dell'Unione europea: i benefici economici e la disciplina degli aiuti di Stato. | 92  |
| 2. Segue. Apprendistato del primo tipo ed "Europa 2020".                                                                                                             | 95  |
| 3. L'apprendistato in alcuni ordinamenti stranieri: la Germania.                                                                                                     | 96  |
| 4. Segue. Il sistema francese.                                                                                                                                       | 98  |
| 5. Segue. Il caso spagnolo.                                                                                                                                          | 101 |
| 6. Segue. La regolamentazione in (una parte della) Gran Bretagna.                                                                                                    | 102 |
| 7. Spunti di comparazione con riferimento al binomio "giovani-formazione".                                                                                           | 104 |
| 8. Prospettive europee: i contenuti di una possibile direttiva sull'apprendistato.                                                                                   | 106 |

---

\* Originariamente pubblicato come WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT – 90/2012

## 1. La regolamentazione italiana dell'apprendistato nel prisma del Diritto del lavoro dell'Unione europea: i benefici economici e la disciplina degli aiuti di Stato.

Questo contributo si svilupperà seguendo due piani di indagine, che, pur presentando alcune interconnessioni, devono essere tenuti distinti. Il primo riguarda l'esame del Testo Unico italiano sull'apprendistato (il d.lgs. 14 settembre 2011 n. 167)<sup>294</sup> alla luce della *normativa europea*, ovvero della regolamentazione proveniente dall'Unione europea. Il secondo piano d'indagine concerne invece la disciplina dell'apprendistato nelle *normative europee*, intendendosi per tali le regolamentazioni interne di questa fattispecie in alcuni Stati membri dell'Unione. Si analizzeranno tali normative prevalentemente nell'ottica del binomio giovani-formazione, ovvero alla ricerca della "vocazione" giovanile dell'apprendistato e della propensione del medesimo a realizzare l'apprendimento e la crescita professionale dei soggetti coinvolti.

Per quanto riguarda i vincoli provenienti dalla dimensione sovranazionale, vengono in mente alcuni profili che, per la verità, non sono tipici del testo unico del 2011, ma che caratterizzavano anche la regolamentazione contenuta nel d.lgs. 10 settembre 2003 n. 276. Il primo profilo è inerente al limite massimo d'età per il ricorso al contratto di apprendistato, che è poi legato a filo doppio con il discorso sugli aiuti di Stato all'occupazione, tenuto conto che, per tradizione e scelta del legislatore italiano, i contratti a contenuto formativo sono da sempre incentivati con benefici anche di carattere economico, da valutare attentamente, appunto, alla luce della normativa europea in materia di aiuti. Va infatti ricordato che gli incentivi che possono essere definiti "aiuti di Stato" sono le riduzioni selettive destinate ad alcune imprese operanti in certe aree geografiche o in certi settori dell'economia, che falsano la libera concorrenza ed incidono sugli scambi fra gli Stati membri<sup>295</sup>. Tali misure sono soggette all'obbligo di notifica alla Commissione europea (art. 109, par. 3, TFUE), che ne deve vagliare in tempo utile, e quindi preventivamente, la loro conformità alle norme del Trattato sulla libera concorrenza, a meno che questi benefici non rientrino nelle categorie di aiuti esentati dalla notifica e disciplinati dalle diverse fonti europee in materia, succedutesi nel corso di questi anni. Per converso, sono escluse dal vaglio comunitario le misure generali, e cioè quelle "destinate a migliorare il quadro generale della legislazione del lavoro o ad adeguare il sistema di insegnamento"<sup>296</sup>.

Il Regolamento relativo agli aiuti di Stato all'occupazione del 12 dicembre 2002 n. 2204/2002<sup>297</sup> esentava dall'obbligo di notifica gli aiuti di Stato concessi per favorire, fra le altre categorie, i "lavoratori svantaggiati". Tuttavia, tale regolamento prevedeva una soglia massima d'età piuttosto ristretta ai fini dell'inserimento dei giovani in quella categoria. Infatti, il limite era di 25 anni oppure, in via alternativa, il riferimento era al soggetto che avesse completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni, previsione che non solo non era sufficiente ad introdurre

<sup>294</sup> Sulla nuova normativa in tema di apprendistato, v., fra gli altri, TIRABOSCHI, *Tirocini e apprendistato: impianto e ragioni della riforma* e VARESI, *Il Testo Unico dell'apprendistato: note sui profili formativi*, entrambi in *DRI*, 2011, rispettivamente, p. 947 ss. e 1013 ss.

<sup>295</sup> Su questo profilo, v. TIRABOSCHI, *Incentivi all'occupazione, aiuti di Stato, diritto comunitario della concorrenza*, Giappichelli, 2002, p. 97 ss. Sugli aiuti di Stato in generale, v. ROBERTI, *Gli aiuti di Stato nel diritto comunitario*, Cedam, 1998, *passim*.

<sup>296</sup> Così il par. II, punto 5 degli Orientamenti in materia di aiuti di Stato all'occupazione del 12 dicembre 1995.

<sup>297</sup> In precedenza erano già stati approvati, in data 12 gennaio 2001, tre Regolamenti della Commissione: il n. 68/2001 sugli aiuti destinati alla formazione, il n. 69/2001 sugli aiuti *de minimis* e il n. 70/2001 sugli aiuti di Stato a favore delle piccole e medie imprese.

una soglia certa superiore per i soggetti in possesso di un titolo di studio elevato, ma addirittura poteva contribuire a ridurre il limite d'età per quel giovane che avesse completato gli studi prima del raggiungimento del venticinquesimo anno d'età<sup>298</sup>. Inoltre, il fatto che le previsioni fossero particolareggiate era indicativo della volontà di ridurre, in questo settore, i margini d'azione degli Stati membri. Nella lettura dei vari articoli del Regolamento del 2002 gli ambiti lasciati agli ordinamenti interni, a cominciare dall'individuazione delle categorie svantaggiate, erano molto ridotti<sup>299</sup>.

Ora, com'è noto, questa normativa è stata abrogata e sostituita dal Regolamento n. 800/2008 del 6 agosto 2008, che è un regolamento generale di esenzione per categoria di aiuti. Ebbene, questa nuova fonte comunitaria estromette i giovani dalla nozione di lavoratori svantaggiati e tale esclusione si ripercuote sui limiti d'età di accesso all'apprendistato, anche se con una duplice valenza. Infatti, da un lato, comporta che gli incentivi all'occupazione dei giovani lavoratori non godono più dell'esenzione dalla notifica prevista dalla precedente regolamentazione; dall'altro lato, però, questa esclusione ha fatto venir meno il problema del limite d'età, che tanto aveva influito sulla elaborazione della disciplina dell'apprendistato di cui al decreto 276/2003, anche se in realtà quel vincolo europeo era solo un paravento dietro al quale si nascondeva la volontà di ridurre comunque le soglie massime di accesso a quel contratto, in considerazione del fatto che, a rigor di diritto, i limiti d'età riguardavano soltanto i benefici economici settoriali, ovvero gli aiuti di Stato, e non quelli applicabili a tutte le imprese in ogni parte del territorio nazionale ed in qualunque settore merceologico. Ad ogni modo, a seguito dell'abrogazione del regolamento del 2002, l'ordinamento italiano ha mano libera, anche formalmente, nel modificare le soglie di accesso all'apprendistato, poiché la (giovane) età non è più influente dal punto di vista della disciplina degli aiuti di Stato.

Pertanto, non sarebbe più incompatibile con la regolamentazione europea un innalzamento dell'età massima per il ricorso all'apprendistato, tenuto conto anche delle particolarità del mercato del lavoro in Italia<sup>300</sup>. Ovviamente, non è mia intenzione spingere in quella direzione, ma soltanto segnalare l'opportunità concessa al legislatore interno.

<sup>298</sup> Così l'art 2, lett. f, punto i del Regolamento 2204/2002. La medesima norma prosegue poi nella definizione della categoria dei "lavoratori svantaggiati", individuando con una certa precisione i contorni di tale nozione.

<sup>299</sup> In sostanza, l'impressione generale era che la fonte comunitaria fosse abbastanza dettagliata e che non assicurasse uno spazio sufficiente alle esigenze sociali. Per un approfondimento sul punto, sia consentito rinviare a DELFINO, *I contratti di formazione e lavoro nella disciplina comunitaria*, in RUSCIANO (a cura di), *Problemi giuridici del mercato del lavoro*, Jovene, 2004, p. 111 ss.

<sup>300</sup> Va ricordata la vicenda dei contratti di formazione e lavoro sulla quale si è pronunciata di recente, ancora una volta, la Corte di giustizia con la sentenza del 17 novembre 2011, causa C-496/09, *Commissione c. Italia*. Tale sentenza condanna l'Italia al pagamento di una penale per non aver ottemperato integralmente all'obbligo - stabilito da due precedenti pronunce della medesima Corte, del 7 marzo 2002, causa C-310/99 e del 1° aprile 2004, causa C-99/02 - di recuperare dalle imprese i benefici economici illegittimamente goduti per la stipulazione di quei contratti. Ebbene, ricordiamo anche che l'Esecutivo italiano all'epoca della prima sentenza della Corte di Lussemburgo, nel difendere la legislazione nazionale, presentò alcuni dati statistici sull'andamento del mercato interno, dai quali emergeva che la disoccupazione giovanile nel nostro Paese riguardasse una fascia d'età più estesa rispetto a quella indicata dalla Commissione europea. La situazione non sembra essere sostanzialmente mutata rispetto alla fine degli anni '90 ed all'inizio degli anni 2000, con la conseguenza che il nostro Paese continua a presentare un mercato del lavoro dalle caratteristiche particolari, nel quale il primo accesso al mondo del lavoro, per ragioni diverse (come la durata maggiore degli studi universitari), è spostato avanti nel tempo.

A questo punto, per proseguire il discorso sulle interconnessioni tra ordinamento interno ed ordinamento europeo, relative sempre agli aiuti di Stato ed alle misure generali, è necessario passare ad analizzare i vari incentivi economici previsti in Italia per agevolare l'apprendistato, partendo da un beneficio "atipico". È noto che tradizionalmente la legislazione italiana concede alle imprese la possibilità di sottoinquadrare i lavoratori fino a due livelli, prevista sia dal d.lgs. 276/2003 sia dal testo unico, alla quale si affianca l'opportunità di "stabilire, in alternativa, la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio"<sup>301</sup>. Ebbene, si tratta di un beneficio economico per i datori di lavoro a carico esclusivamente dei lavoratori, visto che sono questi ultimi a pagare l'incentivo con una riduzione della retribuzione. In questo caso, lo Stato non utilizza fondi propri per agevolare le imprese, almeno non direttamente, piuttosto, concedendo la possibilità del sottoinquadramento, rinuncia ad una parte del gettito fiscale proveniente dalle tasse sul lavoro dipendente, anche se questo minor introito è imputabile, appunto, alla riduzione del reddito dei prestatori di lavoro, non ricevendo le imprese alcun vantaggio fiscale. Pertanto, l'unico beneficio economico indifferenziato per le imprese, a carico della fiscalità, è la riduzione diffusa dei contributi previdenziali, già disciplinata dalla regolamentazione pre-vigente<sup>302</sup>. Ma questo beneficio è una misura generale, mentre l'ulteriore riduzione a favore delle piccole imprese è un aiuto di Stato soggetto alla relativa normativa<sup>303</sup>. Non c'è dubbio, infatti, che la previsione in quei casi di uno sconto contributivo aggiuntivo a favore del datore di lavoro sia modulato su base selettiva<sup>304</sup>. Ed il discorso non cambia con l'entrata in vigore della nuova normativa, visto che, secondo l'art. 7, co. 9, d.lgs. 167/2011, "in attesa della riforma degli incentivi alla occupazione, restano fermi gli attuali sistemi di incentivazione economica dell'apprendistato" e "i benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione". Inoltre, va detto che la legge di stabilità per il 2012 è intervenuta potenziando gli incentivi in materia di apprendistato. Infatti, l'art. 22, co. 1, l. 183/2011, afferma che "a decorrere dal 1° gennaio 2012, per i contratti di apprendistato stipulati successivamente alla medesima data ed entro il 31 dicembre 2016, è riconosciuto ai datori di lavoro ... uno sgravio contributivo del 100

<sup>301</sup> Così art. 2, co. 1, lett. e, d.lgs. 167/2011, ma v. già art. 53, co. 1bis, d.lgs. 276/2003, inserito dall'art. 23, co. 155, l. 191/2009, che prevedeva una disposizione dai contenuti analoghi.

<sup>302</sup> L'art. 1, co. 773, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 ha previsto che "con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2007 la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani è complessivamente rideterminata nel 10 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali... Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche con riferimento agli obblighi contributivi previsti dalla legislazione vigente in misura pari a quella degli apprendisti".

<sup>303</sup> Tuttavia, i criteri in base a quali si valuta la selettività, fattore che distingue gli aiuti di Stato dalle misure generali, sono variabili. "La selettività viene infatti talora desunta dall'esistenza di un potere discrezionale nella concessione dei benefici, talaltra dalla deroga al sistema generale di riferimento ..., talaltra ancora in forza della combinazione dei due criteri": così TEBANO, *Un nuovo strumento regionale di inserimento formativo tra disciplina interna e vincoli comunitari*, in DLM, 2004, pp. 294-295.

<sup>304</sup> Sono "aiuti di Stato" anzitutto gli incentivi previsti dall'art. 8, co. 3, l. 407/1990, secondo il quale, per le imprese del settore turistico e commerciale con meno di quindici dipendenti operanti al di fuori del Mezzogiorno, c'è una riduzione del 40% degli oneri previdenziali ed assistenziali, mentre il co. 3 della stessa norma, rinviando alla disciplina in tema di apprendistato, prevede un'esenzione totale per le imprese artigianali e per quelle allocate in Regioni con un tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale. Inoltre, l'art. 1, co. 773, l. 296/2006 stabilisce che, per le imprese che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, la aliquota complessiva del 10 per cento a carico dei datori di lavoro è ridotta in ragione dell'anno del contratto e, limitatamente ai soli contratti di apprendistato, di 8,5 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto e di 7 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel secondo anno di contratto, restando fermo il livello di aliquota del 10 per cento per i periodi maturati negli anni di contratto successivi al secondo.

per cento ... per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, restando fermo il livello di aliquota del 10 per cento per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo"<sup>305</sup>. Tale rilevante sconto contributivo è attribuito soltanto alle imprese che occupano fino a nove dipendenti, elemento, questo, che conferisce al beneficio la natura selettiva, qualificandolo in tal modo come aiuto di stato, peraltro, con il fine specifico, espresso dallo stesso legislatore, "di promuovere l'occupazione giovanile".

## 2. Segue. Apprendistato del primo tipo ed "Europa 2020".

C'è un'altra parte della normativa italiana sull'apprendistato che presenta collegamenti, meno stringenti rispetto a quelli finora individuati, con la dimensione europea, collegamenti che riguardano di nuovo il profilo dell'età, questa volta minima, ma che vanno analizzati da un angolo visuale differente rispetto a quello utilizzato nel paragrafo precedente. Ma andiamo con ordine, partendo dalle modifiche della legge 183/2010. L'art. 48, co. 8, del "Collegato lavoro" dispone che l'obbligo di istruzione (previsto dall'art. 1, co. 662 della l. 296/2006) "si assolve anche nei percorsi di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione", di cui all'art. 48 del decreto legislativo n. 276 del 2003. Così facendo, il legislatore aveva consentito l'utilizzo di questo tipo di apprendistato anche ai giovani con 15 anni d'età, come prevede lo stesso art. 48 del decreto 276, derogando, sul punto, alla previsione del 2006, secondo la quale "l'età per l'accesso al lavoro è ...elevata a sedici anni"<sup>306</sup>. La previsione del limite minimo di quindici anni anche per l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, previsto dall'art. 3 del d.lgs. 167/2011, appare una conferma dell'intenzione del legislatore già espressa con il Collegato lavoro.

A questo punto, ci si chiede dove sia il collegamento con l'ordinamento dell'Unione europea. Va ricordato che non esistono norme vincolanti in tema di contratti formativi, ma va anche tenuto a mente che tali contratti sono cruciali nell'ambito delle politiche per l'occupazione. Ed è ai documenti su queste ultime politiche che occorre guardare per cercare una sintonia o una dissonanza con il livello europeo di regolamentazione. Prima di far ciò, è necessario rammentare che la l. 183 contiene una previsione del tutto pleonastica in materia di apprendistato, laddove ribadisce quanto previsto dall'art. 48, co. 4, d.lgs. 276/2003, ovvero la necessità, per definire i profili formativi dell'apprendistato qualificante, di una "intesa tra le regioni, il Ministero del lavoro...e il Ministero dell'istruzione, sentite le parti sociali" (art. 48, co. 8, l. 183/2010). Tale disposizione fornisce l'occasione per ricordare che i documenti più recenti dell'Unione europea mettono in evidenza la necessità proprio di un coinvolgimento delle parti sociali nell'istruzione e nella formazione professionale, anche nell'apprendistato. La Comunicazione della Commissione europea

<sup>305</sup> Questa previsione conferma la permanenza in vigore dell'art. 1, co. 773, primo periodo, l. 296/2006, richiamato nella nota 9.

<sup>306</sup> Va ricordato che, a livello regionale, allo scopo di favorire l'utilizzo finora alquanto ridotto di questo tipo di apprendistato, si era già tentato di derogare all'età minima dell'obbligo di istruzione. Il riferimento è alla legge della Regione Abruzzo n. 30 del 2009 (art. 25, co. 1), in base alla quale l'apprendistato qualificante, mediante "formazione formale esterna" all'azienda, poteva essere svolto da chi aveva compiuto il quindicesimo anno di età e non era in possesso di una qualifica professionale. Orbene, questa previsione regionale è stata dichiarata dalla Corte costituzionale, con sentenza n. 334 del 24 novembre 2010, e quindi di poco precedente al Collegato lavoro, "in contrasto con la ... disciplina statale sull'obbligo di istruzione, che rientra tra le norme generali sull'istruzione .... [in quanto dava luogo ad una] violazione dell'art. 117, secondo comma, lettera n), della Costituzione". Correttamente, quindi, il legislatore statale del 2010 ribadisce la sua competenza esclusiva in tema di istruzione e, aggiungerei, anche di età per l'accesso al lavoro (e quindi di accesso ai singoli contratti di lavoro). Non pare quindi ci fosse alternativa all'intervento del legislatore statale per consentire ai quindicenni l'utilizzo dell'apprendistato del primo tipo.

2020, Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva (c.d. Europa 2020) del 3 marzo 2010 – che al contrario degli atti normativi europei già richiamati, non ha valore vincolante – afferma infatti che “a livello nazionale, gli Stati membri dovranno ... sviluppare i partenariati tra il settore dell’istruzione/formazione e il mondo del lavoro, in particolare associando le parti sociali alla pianificazione dell’istruzione e della formazione” (p. 18). Inoltre, il Governo italiano, con un documento del 23 settembre 2009, dei Ministri del lavoro e dell’Istruzione, significativamente intitolato Italia 2020 – Piano di azione per l’occupabilità dei giovani attraverso l’integrazione tra apprendimento e lavoro, sottolinea che il “rilancio del contratto di apprendistato ... non potrà non passare dal maggiore coinvolgimento delle parti sociali” (p. 14). Ci si chiede se gli attori sociali siano stati fatti partecipi in qualche modo nella decisione di ridurre l’età di accesso all’apprendistato del primo tipo e, soprattutto, se riaffermare la sola consultazione di quegli attori precedente all’intesa sui profili formativi, prevista dall’ormai abrogato art. 45, co. 4, sia stato sufficiente a garantire l’ “associazione” delle parti sociali alla pianificazione della formazione e dell’istruzione richiesta dal livello europeo (e quindi ad assicurare la sintonia con questo livello di regolazione).

È vero, però, che il discorso sul ruolo delle parti sociali in generale nella disciplina dell’apprendistato va rivisto alla luce del nuovo testo unico. L’art. 2, co. 1, d.lgs. 167 del 2011 rimette la disciplina del contratto di apprendistato ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali, fissando alcuni principi che le parti sociali devono rispettare. Fra questi, ci sono i profili più importanti della disciplina comune alle tre forme di apprendistato, quali la forma, il patto di prova, l’inquadramento, il tutorato, il finanziamento dei percorsi formativi, il recesso dal contratto, ecc. Pertanto, si può dire che il ruolo degli attori sociali sia stato potenziato e che, soprattutto, siano state istituzionalizzate funzioni che la contrattazione collettiva di fatto esercita già da anni. Ad esempio, riallacciandosi al discorso fatto nel paragrafo precedente, la fonte autonoma è autorizzata ad effettuare il sottoinquadramento dei lavoratori fino ad un massimo di due livelli oppure a stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio e, quindi, a rendere operativo uno degli incentivi più importanti previsti per questa fattispecie contrattuale, potendo realizzare anche una differenziazione su base settoriale del trattamento retributivo, indipendentemente da un maggiore o minore impegno qualitativo o quantitativo del prestatore di lavoro<sup>307</sup>.

### 3. L'apprendistato in alcuni ordinamenti stranieri: la Germania.

Passando all'altra accezione dell'espressione “normative europee” cui si è fatto riferimento in precedenza, ovvero alla comparazione con alcuni ordinamenti nazionali<sup>308</sup>, è opportuno partire dall'ordinamento tedesco, che è uno dei sistemi giuridici che utilizza l'apprendistato da più tempo. In Germania non esiste una legislazione specificamente dedicata all'istituto in questione, ma la disciplina dell'apprendistato è inserita nella legge federale sulla Formazione professionale<sup>309</sup>, la cui versione originaria è del 1969, ma che è stata di volta in volta modificata fino al 2005, anno al quale risale l'ultima riforma più significativa. Il sistema tedesco è caratterizzato dal “principio di dualità”, ovvero dall'alternanza fra la formazione esterna in apposite scuole o istituti

<sup>307</sup> V. ZOPPOLI L., *Contrattazione collettiva e Unità d'Italia*, Working Paper C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT, n. 130/2011, in [www.lex.unict.it](http://www.lex.unict.it), p. 12.

<sup>308</sup> Sul tema v. RYAN, *Apprendistato: tra teoria e pratica, scuola e luogo di lavoro*, in *DRI*, 2011, p. 913 ss., che propone un'analisi comparata di alcuni elementi dell'apprendistato negli ordinamenti di Italia, Germania, Gran Bretagna e Svizzera.

<sup>309</sup> È la *Berufsbildungsgesetz* (BBiG).

formativi e la formazione in azienda. Mentre la seconda è regolata dalla legislazione nazionale (ovvero dalla legge prima menzionata), la prima è disciplinata dalla normativa dei singoli Länder.

La formazione sui luoghi di lavoro è basata su un contratto in forma scritta fra l'apprendista e il datore di lavoro, che è, appunto, il contratto di apprendistato, mediante il quale ognuna delle parti si obbliga ad acquisire e a fornire le conoscenze e le abilità richieste dalla qualifica finale. La dottrina tedesca maggioritaria esclude che l'apprendistato sia un contratto di lavoro<sup>310</sup>. A ben guardare, però, nella legge del 1969 ci sono alcune disposizioni che potrebbero anche avvalorare la tesi contraria. I riferimenti sono: 1) alla norma secondo la quale se l'apprendista continua a *lavorare* presso il datore di lavoro dopo che "il rapporto formativo si è concluso ... si ritiene si sia instaurato un rapporto di lavoro a tempo indeterminato"<sup>311</sup>, ammettendo, in tal modo, che il contratto ha ad oggetto, anche se non in via esclusiva, un'attività lavorativa; 2) all'indicazione, fra gli obblighi dell'apprendista, di seguire le istruzioni impartite dal datore di lavoro<sup>312</sup>; 3) alla previsione secondo la quale all'apprendistato si applicano le disposizioni in materia di contratti di lavoro, sempre che siano compatibili con la natura e lo scopo dall'apprendistato.

Il documento contrattuale deve indicare la natura, gli obiettivi e la data iniziale e finale della formazione (che non può essere inferiore ai due né superiore ai tre anni), il tipo di attività svolta e le mansioni per le quali è richiesta la formazione, la durata del periodo di prova, l'orario normale giornaliero, la durata delle ferie, il pagamento di un'indennità, un rinvio generale ai contratti collettivi, le condizioni di risoluzione del contratto<sup>313</sup>. A proposito di quest'ultimo aspetto, la normativa legale specifica che la risoluzione del contratto può avvenire in qualunque momento e senza preavviso durante il periodo di prova<sup>314</sup>. Successivamente, invece, la risoluzione può verificarsi soltanto in due casi: 1) per un "motivo valido" senza preavviso o 2) da parte dell'apprendista, previo preavviso di quattro settimane, al fine di accettare un altro impiego. Comunque, in ogni caso di risoluzione anticipata del contratto dopo il periodo di prova, il lavoratore o il datore di lavoro possono chiedere un risarcimento danni se la controparte è responsabile della risoluzione.

Scendendo nella realtà concreta dello svolgimento del rapporto di lavoro e dell'attività formativa, la maggior parte degli apprendisti tedeschi frequenta due giorni a settimana gli istituti formativi presso i quali gli viene impartita una formazione di carattere generale e teorico. Gli altri tre giorni li trascorre in azienda, anche se molte imprese preferiscono che l'alternanza fra formazione esterna ed interna sia su base settimanale o mensile. Nelle aziende medio-piccole generalmente è impartita una formazione *on the job*, mentre in quelle di grandi dimensioni la formazione interna è erogata dai centri formativi aziendali.

Il sistema duale tedesco si basa sul consenso, ovvero anzitutto sulla stretta cooperazione fra scuola o istituti formativi e aziende. Il sistema è dipendente dall'offerta di posti di lavoro per apprendisti da parte delle aziende, mentre queste ultime non hanno alcun obbligo di ricorrere all'apprendistato, ma, se vi ricorrono, devono rispettare le rigide regole previste per la formazione

<sup>310</sup> Sul punto v. SANTAGATA, *Contratti a contenuto formativo e costo del lavoro*, in ZOPPOLI L., DELFINO (a cura di), *Flexicurity e tutele. Il lavoro tipico e atipico in Italia e Germania*, Ediesse, 2008, p. 147 ss., che richiama la dottrina tedesca maggioritaria cui si faceva riferimento

<sup>311</sup> Sezione 24, BBIG.

<sup>312</sup> Sezione 13(3), BBIG.

<sup>313</sup> Sezione 11, BBIG.

<sup>314</sup> Sezione 22, BBIG.

professionale (standard formativi, controlli, ecc.). Inoltre, il consenso ha anche un'altra accezione, ovverosia il coinvolgimento delle parti sociali. Queste ultime negoziano gli standard formativi di base. Una volta raggiunto un accordo in materia, l'Istituto Federale per la Formazione (BIBB) ha il delicato compito di proporre un progetto (formativo) che deve tenere in considerazione le interconnessioni fra le prerogative del Governo federale e dei Länder, oltre a rispettare il punto di vista degli altri partner. I Länder predispongono il curriculum per gli istituti della formazione professionale ed il BIBB sviluppa i contenuti della formazione sul luogo di lavoro, con la collaborazione di esperti designati dalle associazioni datoriali e sindacali del settore coinvolto. Solo dopo che tutti i partner hanno prestato il proprio consenso al progetto formativo, il Governo federale può ratificare il nuovo programma formativo.

Per quanto riguarda i costi dell'apprendistato, la norma di riferimento è la sezione 17 della legge federale del 1969, secondo la quale i datori di lavoro riconoscono agli apprendisti "un'indennità appropriata" da stabilire in base all'età del lavoratore e da aumentare almeno una volta all'anno, in una misura non predeterminata. L'unico altro limite riguarda il lavoro prestato oltre l'orario normale concordato, remunerato separatamente o compensato con appositi riposi. Questa previsione legale, di fatto, rimette la determinazione della remunerazione alla contrattazione collettiva nazionale di settore, che, nell'esercitare questa prerogativa, generalmente prevede una retribuzione media pari a meno di due terzi rispetto a quella dei lavoratori qualificati<sup>315</sup>. Comunque, anche il sistema tedesco è caratterizzato da una remunerazione ridotta rispetto a quanto riconosciuto ai lavoratori della medesima impresa e ciò incentiva l'assunzione dei soggetti in formazione. Va ribadito, ancora una volta, il ruolo-chiave svolto dalle parti sociali, alle quali spetta la scelta in merito all'*an* ed al *quantum* della determinazione dell'indennità compensativa in misura ridotta rispetto alla retribuzione ordinaria. Inoltre, va preso in considerazione il rinvio, prima menzionato, alla fonte collettiva, anche decentrata, cosicché, almeno in linea teorica, è possibile una differenziazione remunerativa su base aziendale. È appena il caso di sottolineare che, come si è ricordato in precedenza, questa incentivazione non costituisce né un aiuto di Stato, né una misura generale e che pertanto la differenziazione di trattamento economico su base settoriale o aziendale è perfettamente legittima dal punto di vista dell'ordinamento europeo.

#### 4. Segue. Il sistema francese.

L'importanza dell'apprendistato nel sistema francese si deduce già dal primo articolo delle "nuove disposizioni legislative" del Titolo I, libro II, parte VI del *Code du Travail*, dove si legge che tale contratto "concorre agli obiettivi formativi della Nazione". Esso, poi, rientra nel sistema di "formazione per alternanza", nel quale, ad un'esperienza pratica in azienda, si unisce un percorso formativo in appositi Centri di formazione per gli apprendisti (CFA). L'obiettivo dell'apprendistato è il conseguimento di un titolo di studio, diploma o titolo professionale riconosciuto, rilasciato al termine del contratto, previo superamento di un esame, titolo che è identico a quelli attribuiti dal sistema generale di istruzione.

<sup>315</sup> TREMBLAY, LE BOT, *The German dual apprenticeship system analysis of its evolution and present challenges*, Research note no. 2003-4a, Université du Québec, 2003.

L'età per accedere all'apprendistato è compresa tra i 16 ed i 25 anni, anche se il limite minimo può essere abbassato a 14 anni in seguito alle modifiche previste dalla l. 893/2011, c.d. *Legge Cherpion*<sup>316</sup>.

Qualunque azienda può assumere un apprendista se il datore di lavoro dichiara all'autorità amministrativa di adottare le misure necessarie per l'apprendimento da parte del giovane e se garantisce che le apparecchiature, le tecniche utilizzate, le condizioni di lavoro, di salute e sicurezza, nonché le competenze professionali di coloro che sono responsabili della formazione consentono un percorso formativo adeguato<sup>317</sup>.

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo determinato da stipularsi in forma scritta. L'apprendista beneficia delle disposizioni applicabili a tutti i lavoratori subordinati, in quanto compatibili. La durata "normale" (per il conseguimento di un diploma o di un titolo professionale certificato) è di 2 anni, elevabile a 3 per il conseguimento di un diploma di insegnamento superiore, o a 4 anni per i disabili. Tuttavia, la durata può subire variazioni, in aumento o in diminuzione, tenendo presente il livello di qualifica che si desidera conseguire e il numero di ore di formazione presso i CFA. E tale variazione può avvenire mediante una convenzione, o accordo di settore, oppure, in mancanza, mediante una decisione congiunta dei Ministri responsabili della formazione professionale, dell'istruzione, e, ove richiesto, del Ministro che rilascia il titolo o diploma<sup>318</sup>. Le parti possono mutare la durata del contratto (nell'intervallo tra 1 e 3 anni), tenendo presente il livello iniziale di competenze dell'apprendista, ma sempre con l'autorizzazione dell'autorità amministrativa, previo parere, ove richiesto, dell'Università o dell'istituto di insegnamento superiore interessati.

Fra gli obblighi legali in capo al datore di lavoro vanno segnalati il pagamento della retribuzione, determinata in percentuale del salario minimo (SMIC), il cui ammontare varia in funzione dell'età dell'apprendista<sup>319</sup> e la garanzia di "una formazione professionale completa", erogata in parte in azienda, in parte presso i CFA, nei quali il datore è tenuto ad iscrivere l'apprendista. A tale scopo

<sup>316</sup> Infatti chi compie 15 anni nel corso dell'anno civile può stipulare un contratto di apprendistato a particolari condizioni: se ha concluso il primo ciclo di studi dell'insegnamento secondario, o se ha seguito un percorso formativo come previsto all'art. L. 337-3-1 del Codice dell'istruzione. In tale ipotesi, l'ultimo anno di scuola superiore il giovane lo segue in un CFA o in un liceo professionale, conservando lo status di studente e mantenendo i contatti con la scuola. Durante questo anno egli effettua dei brevi *stages* nelle imprese per orientarsi e scegliere il percorso formativo da inserire nel progetto formativo. La modifica ha comportato che ormai i giovani di 14 anni possono accedere al contratto di apprendistato, a condizione che compiano 15 anni nel corso dell'anno civile. È previsto che il rientro nel sistema scolastico sia possibile in ogni momento. Anche il limite massimo può essere derogato in due ipotesi: 1) per i giovani affetti da disabilità e in questo caso l'età massima è innalzata a 26 anni; 2) quando il contratto che si intende sottoscrivere è successivo ad un precedente contratto di apprendistato e consente il conseguimento di un diploma di livello superiore rispetto a quello ottenuto con il precedente contratto.

<sup>317</sup> Per consentire un'adeguata formazione pratica del giovane, l'imprenditore può altresì stipulare una convenzione con l'apprendista ed un'impresa che abbia a disposizione mezzi tecnici di cui egli non dispone (art. R6223-10 ss.), ma tale convenzione trova applicazione solo in caso di mancata opposizione da parte dell'ispettore dell'apprendistato" (art. R6223-13). In tali casi, l'impresa che accoglie l'apprendista è responsabile del rispetto delle regole inerenti l'orario di lavoro e la tutela della salute e sicurezza del lavoratore (art. R6223-15).

<sup>318</sup> Nei casi di cui all'art. L6222-9 (formazione volta al conseguimento di un diploma o titolo dello stesso livello ed in relazione con un precedente diploma o titolo ottenuti nel corso di un precedente contratto di apprendistato; di livello inferiore rispetto ad un diploma, o titolo, precedentemente ottenuti), la durata può variare tra sei mesi ed un anno in funzione del livello di qualificazione che si intende raggiungere, su decisione dell'autorità amministrativa competente (ad es., direttore regionale per l'alimentazione, l'agricoltura e le foreste o direttore regionale per la gioventù, gli sport e la coesione sociale), previo parere del direttore del CFA (nel caso di una sezione di apprendistato, del responsabile dell'istituto) (art. R6222-8).

<sup>319</sup> La riduzione va dal 25 al 78%.

deve selezionare tra i dipendenti un tutor, il *maître d'apprentissage*, che è direttamente responsabile della formazione dell'apprendista, che curerà le relazioni con il CFA e seguirà il percorso formativo del giovane.

Qualora constatino l'inadempimento del datore di lavoro degli obblighi posti a suo carico dalla legge e dal contratto, le autorità amministrative competenti per l'ispezione e la vigilanza, dopo che l'imprenditore è stato messo in mora e fatto salvo il suo diritto ad essere ascoltato, possono opporsi all'assunzione dell'apprendista. L'autorità amministrativa decide altresì se i contratti in corso possano continuare ad avere esecuzione; in caso di esito negativo, essi si intendono risolti, con conseguente obbligo del datore di lavoro di versare agli apprendisti le somme cui avrebbero avuto diritto se i rispettivi contratti fossero arrivati alla loro naturale scadenza.

Ogni parte può recedere liberamente dal contratto durante i primi due mesi. Trascorso questo periodo, il contratto può essere risolto soltanto sulla base di un accordo scritto, oppure la risoluzione può esser dichiarata dal consiglio dei probiviri, in caso di colpa grave, di reiterati inadempimenti di una delle parti, o per l'inadeguatezza dell'apprendista a svolgere la professione per l'apprendimento della quale è stato sottoscritto il contratto.

È possibile la conclusione di più contratti di apprendistato per conseguire diplomi o titoli che riconoscono qualifiche differenti. Non è richiesto alcun limite temporale per la successione dei contratti<sup>320</sup>. Qualora un dipendente abbia un contratto di lavoro a tempo indeterminato, questi può, previo accordo con il datore di lavoro, esser sospeso per la durata del contratto di apprendistato con il medesimo datore. La durata della sospensione del contratto di lavoro è pari alla durata della formazione necessaria per ottenere la qualifica che si vuol raggiungere.

L'apprendistato è cofinanziato dalle imprese, dalle Regioni e dallo Stato. Ogni anno gli imprenditori sono tenuti a pagare una "tassa di apprendistato", calcolata in base al monte salari. Un'"indennità compensatrice forfetaria" è invece erogata dalla Regione in cui si trova l'impresa che accoglie l'apprendista, per ogni anno del ciclo formativo. La Regione ne determina l'ammontare e le condizioni per la sua erogazione, di solito in relazione alla durata effettiva del contratto. Le imprese possono, poi, beneficiare di un credito d'imposta annuale, l'entità del quale dipende dal numero complessivo di apprendisti assunti. Lo Stato si fa carico del versamento dei contributi in talune ipotesi: a) per le imprese iscritte al "registro dei mestieri" e per i datori che occupano meno di 11 dipendenti, l'esonero riguarda tutti i tipi di contribuzione; b) al di fuori di questi casi, l'esonero riguarderà solo la contribuzione "patronale" previdenziale e quella "salariale" di origine legale e convenzionale. Il decreto n. 693/2009 aveva introdotto la previsione di un ulteriore incentivo economico per l'assunzione di altri apprendisti, da parte di un'impresa con meno di 50 dipendenti, tra il 24 aprile 2009 e il 30 giugno 2010. È appena il caso di dire che, fra tutte le misure indicate, solo quelle settoriali sono aiuti di Stato; quindi, considerando che l'ultimo incentivo aveva un carattere temporaneo, sono solo i benefici riguardanti le imprese con meno di 11 dipendenti a dover essere sottoposti al vaglio della normativa dell'Unione europea.

---

<sup>320</sup> Tuttavia, se l'apprendista ha già stipulato due contratti successivi di pari livello, per concludere il terzo, sempre dello stesso livello, è necessaria l'autorizzazione del direttore dell'ultimo CFA che ha frequentato.

Infine, la legge *Cherpion* ha previsto alcune novità, oltre all'abbassamento dell'età minima cui si è prima fatto riferimento, quali la possibilità anche per le agenzie di somministrazione di concludere il contratto in questione e l'abolizione del periodo di prova in caso di sottoscrizione di un contratto (oltre che a tempo indeterminato), a tempo determinato, o di somministrazione, successivo ad un contratto di apprendistato<sup>321</sup>.

## 5. Segue. Il caso spagnolo.

In Spagna sono previsti due contratti formativi: il *contrato en practicas* e il *contrato para la formación* (quest'ultimo recentemente modificato anche nella denominazione), che, sebbene abbiano in comune la finalità formativa, si differenziano notevolmente. La ragione di tale "duplicazione contrattuale" è data dal fatto che il *contrato para la formación* ha come destinatari i lavoratori carenti di formazione teorica e pratica, mentre il *contrato en practicas* presuppone un'adeguata formazione teorica, che è necessario integrare con la sua applicazione pratica direttamente sul luogo di lavoro. In entrambi i casi si tratta di contratti a tempo determinato.

Il *contrato en practicas* adempie alla finalità formativa con il mero svolgimento della prestazione di lavoro, in quanto la formazione non costituisce un obbligo autonomo dell'imprenditore, ed il lavoratore deve essere assunto per mansioni adeguate al suo titolo di studio<sup>322</sup>. La Ley 35/2010 ha modificato profondamente la normativa precedente con riguardo proprio alla disciplina di questa fattispecie contrattuale. Il *contrato en practicas* può stipularsi con soggetti che possiedono un titolo di studio a livello universitario, di formazione professionale di grado medio o superiore, o titoli ufficialmente riconosciuti come equivalenti, entro 5 anni (7 nel caso di lavoratori disabili) successivi al termine dei corrispondenti studi. La durata massima di questo contratto è fissata in 2 anni nella medesima impresa per lo stesso posto di lavoro, mentre la retribuzione viene stabilita dai contratti collettivi.

Come si è anticipato, il *contrato para la formación* è stato sostituito, mediante il Real Decreto Ley 10 del 26 agosto 2011, da una nuova fattispecie contrattuale, che solo in parte conserva la denominazione della precedente: il *contrato para la formación y el aprendizaje*. La nuova versione dell'art. 11 *Estatuto de los Trabajadores* (ET) individua l'oggetto del contratto nella "qualificazione professionale dei lavoratori in un regime di alternanza fra attività lavorativa retribuita in un'impresa e attività formativa svolta nell'ambito del sistema della formazione professionale per l'impiego o del sistema d'istruzione". Pertanto, in questa fattispecie contrattuale, la formazione costituisce un obbligo dell'imprenditore che deve essere adempiuto sia direttamente sia attraverso centri formativi esterni. Tale contratto è rivolto ai giovani fra i 16 ed i 25 anni, che non sono in possesso della qualifica professionale riconosciuta, mentre non c'è limite massimo d'età per i

<sup>321</sup> Infine, nel caso di attività stagionali, il contratto può anche essere trilaterale, ovvero concluso da due imprenditori ed un apprendista (art. L6222-5-1, modificato dalla l. 893/2011, art. 6), e può avere ad oggetto il conseguimento di due qualifiche professionali differenti (co. 1). A questo tipo di contratto d'apprendistato sarà allegata una convenzione tripartita (co. 2), che indichi, tra l'altro, l'assegnazione dell'apprendista tra le due aziende, nel corso del contratto, secondo un calendario predefinito, e il numero di ore lavorate in ciascuna azienda (co. 2, n. 1), oltre che le condizioni di organizzazione del tutorato tra le due imprese (co. 2, n. 2), la designazione del datore di lavoro tenuto al pagamento della remunerazione dovuta per ciascun periodo trascorso dall'apprendista nei centri di formazione di apprendistato e le sezioni di apprendimento (co. 2, n. 3). L'apprendista dovrà avere un *maître d'apprentissage* in ciascuna impresa.

<sup>322</sup> "Il contratto *en practicas*... trova la sua ragion d'essere nella presa d'atto da parte dell'ordinamento che il sistema educativo non riesce ad offrire la perizia professionale necessaria per lo svolgimento di un determinato lavoro": LOFFREDO, PEREZ REY, *Contratti a termine e mercato del lavoro: Spagna e Italia*, Studi Senesi, 2002, p. 524.

disabili. Inoltre, fino al 31 dicembre 2013, il contratto può essere stipulato anche con lavoratori che abbiano un'età massima di 30 anni. La durata del contratto può essere stabilita fra un minimo di uno ed un massimo di due anni, ed è prorogabile per ulteriori 12 mesi. La giornata lavorativa non può essere superiore al 75% della giornata massima prevista dalla legge o dal contratto collettivo e deve essere compatibile con lo svolgimento dell'attività formativa. La retribuzione va fissata in proporzione al tempo di lavoro effettivo e secondo quanto previsto dal contratto collettivo, ma comunque non può essere inferiore al salario minimo legale. Una volta scaduto il termine, il lavoratore non può più essere assunto con questa fattispecie contrattuale né nella stessa, né in un'altra impresa. Nell'ipotesi di assunzioni riguardanti lavoratori disoccupati con più di 20 anni, è prevista una riduzione dei contributi datoriali per la sicurezza sociale pari al 100%, se l'impresa occupa meno di 250 dipendenti, ed al 75%, oltre tale limite dimensionale. In caso di trasformazione in contratto a tempo indeterminato, l'impresa beneficia per tre anni di una riduzione contributiva in misura fissa<sup>323</sup>. Come si vede, i benefici contributivi erogati per il *contrato para la formación y el aprendizaje* riguardano solo l'ipotesi di assunzione di lavoratori che hanno superato il limite d'età appena indicato e che sono disoccupati, mentre le imprese non sono incentivate ad assumere lavoratori più giovani. Con riferimento alla stabilizzazione, invece, gli incentivi riguardano qualsiasi ipotesi di stipulazione del contratto.

## 6. Segue. La regolamentazione in (una parte della) Gran Bretagna.

Per quanto riguarda la disciplina del Regno Unito, è anzitutto necessario premettere che non esiste una regolamentazione applicabile a tutto il territorio nazionale, essendo, questo, un ambito nel quale la competenza a legiferare spetta alle tre assemblee parlamentari esistenti nel Paese<sup>324</sup>. Pertanto, ci si occuperà della disciplina inglese, oggetto peraltro di una riforma abbastanza recente, l'*Apprenticeship, Skills, Children and Learning Act* del 2009, che, con gli opportuni adattamenti, previsti dalla medesima fonte legale, si applica pure al Galles.

È interessante sottolineare che la definizione delle "caratteristiche" del contratto di apprendistato precede la disciplina di fonte legale, trovando il suo fondamento in una decisione giurisprudenziale ormai abbastanza risalente nel tempo. Infatti, è la sentenza *Dunk v George Waller & Son Ltd* del 1970, ad individuare le tre caratteristiche del contratto di apprendistato: 1) garantire una retribuzione per la durata del programma formativo; 2) consentire, in virtù del programma formativo, il conseguimento di una 'apprezzabile abilità' nel lavoro; 3) fornire occasioni di impiego nel mercato del lavoro a conclusione del periodo di apprendistato. Queste caratteristiche si innestavano in una disciplina legale del contratto profondamente diversa dall'attuale, caratterizzata dal fatto che la formazione era quasi esclusivamente aziendale ed impartita dal datore di lavoro. Tuttavia, la giurisprudenza più recente<sup>325</sup> ha continuato a sostenere che - pur se la formazione nell'apprendistato è finanziata con fondi governativi, come si vedrà di qui a poco, ed è impartita anche da un soggetto terzo rispetto alle parti del contratto di lavoro, essendo previsto dalla legislazione recente un periodo di formazione obbligatoria extra-aziendale - è ancora richiesta la cooperazione del datore di lavoro nell'espletamento dell'attività formativa (ad esempio attraverso

<sup>323</sup> Si tratta di 1500 euro l'anno, elevati a 1800 nel caso in cui l'apprendista sia una donna.

<sup>324</sup> Il Parlamento di Londra, che, oltre che sull'Inghilterra e sul Galles, ha anche la potestà legislativa, in alcune materie, sull'intero territorio del Regno Unito, l'Assemblea parlamentare scozzese e quella nord-irlandese.

<sup>325</sup> V., ad es., la sentenza *Flett v Matheson* del 2006.

permessi o pause). Pertanto, l'apprendistato può essere definito un contratto che prevede, per un periodo definito di tempo, una combinazione di lavoro, apprendimento e sostegno a favore di un individuo, allo scopo di far sviluppare a quest'ultimo abilità e conoscenze, di solito all'interno di un programma volto al conseguimento di una qualifica professionale.

Non c'è dubbio che la legislazione attualmente vigente assimili l'apprendistato ad un *contract of employment*, sebbene di tipo speciale, in quanto si tratta di un contratto il cui primo scopo è la formazione del lavoratore, mentre l'effettivo svolgimento di un'attività lavorativa (che comunque è un obbligo contrattuale) è secondario rispetto alla prima. A tale fattispecie si applicano i diritti dei lavoratori standard (in quanto gli apprendisti sono, appunto, *employees* e non *workers*). Sicché si è dinanzi ad un contratto di apprendistato quando un datore di lavoro si impegna ad insegnare un mestiere e l'apprendista ad 'adempiere' (all'obbligo lavorativo) e ad 'apprendere'. Come tutti gli altri contratti di lavoro, il contratto di apprendistato deve contenere l'indicazione delle mansioni da svolgere, dell'orario di lavoro, della retribuzione, delle ferie e degli altri *benefit*; sono invece suo oggetto esclusivo le clausole che prevedono il tipo e le modalità della formazione (cioè in college, attraverso pause dal lavoro, frequentando diverse unità produttive della medesima azienda, ecc.). Nonostante possa essere stipulato per un periodo di tempo limitato, l'apprendistato non è un contratto a tempo determinato, poiché le *Fixed-Term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations* del 2002, ossia la normativa di recepimento della direttiva 99/70/CE, escludono espressamente tale fattispecie dal loro campo di applicazione. L'apprendistato, quindi, può essere considerato un contratto che produce i suoi effetti fino ad una data o ad un evento prestabiliti, che possono essere fissati abbastanza liberamente dalle parti in considerazione del fatto che la legge non prevede una durata né minima né massima, anche se la durata del contratto è da mettere in collegamento al periodo di formazione esterna indicato nei programmi formativi predisposti dal *National Apprenticeship Service*<sup>326</sup>. Se il rapporto di lavoro non è rinnovato dopo quella data (o quell'evento), l'apprendista sarà considerato come se fosse stato licenziato, con la conseguente applicazione della normativa in materia, che prevede, fra l'altro, l'obbligo di ricevere una comunicazione scritta.

Per quanto riguarda gli altri obblighi del datore di lavoro, questi si deve far carico della crescita personale e della formazione dell'apprendista, oltre a provvedere, come detto, allo sviluppo professionale e alle abilità del lavoratore. Nonostante si applichi l'*Employment Rights Act* del 1996, la possibilità di risolvere il contratto prima del completamento del programma formativo, è limitata. Infatti, l'apprendista non può mai essere considerato *redundant* (in esubero). Una crisi economica generale o una difficoltà riguardante la singola impresa, che impedisca al datore di lavoro di rispettare il programma di lavoro e formazione concordato, è considerata un inadempimento contrattuale, dal quale deriva il diritto per l'apprendista di ricevere la retribuzione e i *benefit* fino al termine del contratto, oltre ad una compensazione per l'impossibilità, da parte dell'imprenditore, di impartire la formazione e per la perdita di *chance* nel mercato del lavoro<sup>327</sup>.

---

<sup>326</sup> È un ente governativo che si occupa della progettazione e del finanziamento dell'istruzione e della formazione mediante apprendistato in Inghilterra.

<sup>327</sup> V. il caso *Wallace v C A Roofing* del 1996.

Non c'è un obbligo legale per il datore di lavoro di stabilizzare l'apprendista al termine del periodo di formazione, ma un obbligo di tal genere può essere previsto contrattualmente.

Nel 2010 è stato introdotto un salario minimo nazionale: per gli apprendisti fino a 19 anni, per tutta la durata del contratto; per gli altri apprendisti, solo per il primo anno<sup>328</sup>. Se l'apprendista, dopo un anno di contratto, è ancora dipendente dallo stesso datore di lavoro, ha diritto ad un salario minimo nazionale corrispondente alla sua età o a una retribuzione appropriata al suo lavoro. Tuttavia, in Inghilterra esistono accordi collettivi transitori che riconoscono agli apprendisti il diritto a percepire almeno 95 sterline a settimana trascorso un anno dalla sottoscrizione del contratto o fino a che essi non raggiungono i requisiti per il salario minimo nazionale appropriato all'età. Molti datori di lavoro erogano agli apprendisti una retribuzione oraria percentualmente ridotta rispetto agli altri lavoratori, correndo però il rischio di imbattersi in una discriminazione per età. Ed il medesimo rischio si presenta nel momento dell'indicazione, ad esempio, nelle inserzioni su giornali o altri mezzi di comunicazione, di un limite massimo d'età, non previsto dalla disciplina legale. In tale ipotesi, il datore di lavoro deve essere pronto a dimostrare che quella soglia è un mezzo proporzionato per raggiungere uno scopo legittimo, come previsto dalla legislazione antidiscriminatoria<sup>329</sup>. Il limite minimo d'età, invece, è il medesimo previsto per tutti i contratti di lavoro, ovvero la conclusione dell'obbligo scolastico, che avviene a sedici anni<sup>330</sup>.

La questione dell'età è legata a filo doppio anche alla politica di incentivazione dell'apprendistato, in quanto il Governo inglese ha previsto un piano di contribuzione ai costi della formazione obbligatoria, secondo il quale i benefici economici sono inversamente proporzionali all'età degli apprendisti. Infatti, il *National Apprenticeship Service* copre fino al 100% o al 50% dei costi della formazione, a seconda se ad essere assunti come apprendisti sono giovani fra i 16 e i 18 o fra i 19 e i 24; mentre, per i contratti di apprendistato conclusi con soggetti che hanno almeno 25 anni, l'incentivazione economica non è più generalizzata, ma è prevista solo per specifici posti di lavoro.

## 7. Spunti di comparazione con riferimento al binomio “giovani-formazione”.

Effettuare una comparazione fra le discipline dei diversi Paesi esaminati sarebbe difficoltoso e qui, d'altro canto, un confronto meticoloso su tutti i profili dell'apprendistato probabilmente non sarebbe nemmeno utile alla comprensione dei vari sistemi nazionali. Pertanto, è opportuno procedere alla comparazione con riferimento solo ad alcuni aspetti del contratto in questione, ovvero a quelli che ruotano attorno al binomio “giovani-formazione”, oggetto principale di questo contributo.

Partendo dalla nozione di “giovani”, la questione va ricondotta a quella dell'età in cui si può ricorrere al contratto di apprendistato. Si è visto che la normativa italiana stabilisce una fascia d'età abbastanza ampia, che va dai 15 ai 29 anni<sup>331</sup>, ma si è anche rilevato che il nostro non è l'unico Paese a prevedere una fascia d'età estesa. Tale intervallo, infatti, si avvicina abbastanza a quelli

<sup>328</sup> L'importo è fissato in 2,50 sterline all'ora.

<sup>329</sup> V. l'*Equality Act* del 2010.

<sup>330</sup> Per l'esattezza, in Inghilterra un giovane può lasciare la scuola nel mese di giugno dell'anno scolastico in cui compie i 16 anni.

<sup>331</sup> Ovviamente tenendo conto dell'articolazione dell'apprendistato nei tre contratti previsti.

indicati nelle legislazioni francese e spagnola, secondo le quali si possono stipulare contratti di apprendistato con giovani, nel primo ordinamento, fra i 15 e i 25 anni, e, nel secondo, fra i 16 e i 25 anni, elevabili a 30, pur se per un periodo transitorio<sup>332</sup>. Sul versante opposto si collocano gli ordinamenti tedesco e inglese, che non prevedono limiti legali massimi d'età per stipulare il contratto di apprendistato, pur se, nel caso tedesco, statisticamente solo una ridotta percentuale di contratti di apprendistato è sottoscritta da lavoratori ultraventicinquenni, ed anche in Inghilterra il limite d'età è dettato dal mercato, in considerazione del fatto che gli incentivi economici generalizzati riguardano i lavoratori fino a 24 anni. Va ricordato, poi, che nell'ultimo ordinamento menzionato la questione delle soglie d'accesso al contratto è particolarmente delicata, intrecciandosi con la "scivolosa" normativa antidiscriminatoria.

I limiti d'età dell'apprendistato sono importanti in quasi tutti i contesti nazionali anche con riferimento all'incentivazione del contratto. Oltre a quanto già detto sulla disciplina inglese, va ribadito che tale ordinamento prevede un salario minimo *ad hoc* per gli apprendisti, a dire il vero non molto elevato. A proposito del contesto italiano, ai giovani assunti mediante apprendistato nella maggior parte dei casi è riconosciuta una retribuzione ridotta ed i datori di lavoro ricevono il beneficio aggiuntivo di una contribuzione previdenziale decurtata. Anche in Germania, la compensazione dell'apprendista può essere determinata in misura ridotta rispetto a quella degli altri lavoratori, purché si tenga conto dell'età del soggetto, lasciando intendere che tale indennità deve essere proporzionata agli anni dell'apprendista. Una considerazione simile può essere fatta per l'ordinamento francese, ove la retribuzione, che può essere fissata in misura inferiore al salario minimo nazionale, deve variare in funzione dell'età dell'apprendista. Inoltre, pure in questo ordinamento, le imprese sono incentivate economicamente ad assumere giovani con contratto di apprendistato, ma in misura differenziata a seconda della dimensione aziendale. Una previsione affine caratterizza la disciplina spagnola, anche se in tale sistema l'incentivazione interessa solo le assunzioni degli apprendisti che hanno un'età superiore ai 20 anni, mentre gli incentivi per la stabilizzazione riguardano qualsiasi ipotesi di stipulazione del contratto, a dimostrazione del fatto che l'ordinamento considera meritevole di particolare tutela la prospettiva della conclusione di un contratto a tempo indeterminato.

Passando al profilo della formazione, uno dei contesti più strutturato è sicuramente quello tedesco. Il "sistema duale" garantisce un'alternanza fra formazione esterna nelle scuole e nei centri formativi, la cui disciplina è di competenza della legislazione nazionale, e formazione interna, regolamentata dai Länder. L'impressione è che il quadro normativo tedesco preveda una separazione abbastanza rigida fra i due tipi di formazione, la cui erogazione è spesso confinata in differenti giorni della settimana (del mese o dell'anno). Separazione dei momenti formativi non significa, però, mancanza di cooperazione fra i vari attori coinvolti nella formazione, in quanto il modello tedesco si fonda sul consenso ad ampio spettro fra Stato, Länder, scuole, istituti formativi, aziende e parti sociali.

Il sistema formativo che più si avvicina a quello da ultimo analizzato è il francese, anch'esso caratterizzato dall'alternanza fra formazione pratica in azienda e formazione teorica esterna, che però si svolge non presso scuole o istituti formativi di carattere generale, bensì presso appositi

---

<sup>332</sup> In questo caso la comparazione è possibile con il *contrato para la formación y el aprendizaje*.

Centri di formazione per gli apprendisti. Tratto caratterizzante del sistema francese è il penetrante controllo amministrativo sugli obblighi del contratto di apprendistato e, soprattutto, sull'attività formativa (peraltro non estraneo nemmeno al modello tedesco). I datori di lavoro necessitano, infatti, di un'autorizzazione dell'autorità amministrativa per ricorrere all'apprendistato e la medesima autorità effettua anche controlli successivi alla stipulazione del contratto, potendo dichiararne la risoluzione, in caso di inadempimento accertato degli obblighi contrattuali (e quindi anche di quelli formativi).

Persino nel "moderno apprendistato" inglese la formazione esterna ha spazi sempre crescenti, con la conseguenza che questo sistema è più vicino a quelli continentali di quanto non fosse anni fa, senza tuttavia rinunciare all'importanza della formazione *on the job*, tipica dell'apprendistato "classico", secondo il quale il datore di lavoro deve farsi carico della crescita personale e della formazione dell'apprendista e deve provvedere allo sviluppo professionale del medesimo. Tuttavia, l'aumentata importanza della formazione esterna è testimoniata, da un lato, dalla sua obbligatorietà nel percorso dell'apprendista e, dall'altro, dal fatto che gli unici benefici economici diretti erogati dal Governo sono volti proprio alla copertura, totale o parziale, dei costi di questo tipo di formazione.

Sul versante formativo, l'ordinamento spagnolo presenta *prima facie* caratteristiche diverse rispetto agli altri sistemi giuridici esaminati, ma, a ben guardare, le differenze sono più apparenti che reali, in quanto nel *contrato en practicas* la formazione ha spazi così ridotti da potersi dubitare della qualificazione di questa fattispecie come contratto formativo. Va ricordato, infatti, che, in tale contratto, la finalità formativa è adempiuta con il mero svolgimento della prestazione di lavoro e la formazione non costituisce un obbligo autonomo dell'imprenditore. Pertanto, il vero contratto formativo è il *contrato para la formación y el aprendizaje*, che prevede una alternanza tra formazione pratica e teorica piuttosto tradizionale e simile a quella che caratterizza i contratti di apprendistato disciplinati negli altri ordinamenti, pur se soggetta a minori controlli da parte dell'autorità amministrativa. Come si può notare, le similitudini della disciplina dell'apprendistato negli ordinamenti presi in considerazione prevalgono sulle differenze, dando luogo ad una sostanziale convergenza, almeno con riferimento ai profili inerenti al binomio giovani-formazione.

#### 8. Prospettive europee: i contenuti di una possibile direttiva sull'apprendistato.

Le analogie fra i Paesi esaminati, che sono fra i più importanti dell'Unione europea, fanno apparire realistica la possibilità di prevedere una fattispecie europea di apprendistato. L'idea è quella di una direttiva che potrebbe andare a completare il quadro regolativo dei lavori flessibili, dopo le direttive sul *part-time*, sul lavoro a tempo determinato e sul lavoro tramite agenzia<sup>333</sup>. Penso ad una disciplina che possa toccare i punti fondamentali dell'apprendistato, quali, ad esempio, la formazione (interna ed esterna), la prevenzione degli abusi di questo contratto e la parità di trattamento degli apprendisti rispetto agli altri lavoratori dell'impresa. Con riferimento a quest'ultimo profilo, la parità di trattamento dovrebbe riguardare i diritti che non hanno "natura retributiva", in quanto spesso l'incentivazione dell'apprendistato, come si è visto, è incentrata su una remunerazione ridotta, anche perché la prestazione resa da chi è in formazione può essere oggettivamente inferiore rispetto a quella di un lavoratore già formato. La disciplina di questi (e di altri)

---

<sup>333</sup> Rispettivamente, Dir. 97/81, 99/70 e 2008/104/CE.

profili potrebbe avvenire, in coerenza con quanto affermato dai recenti orientamenti in tema di politiche occupazionali, assegnando uno spazio importante alle parti sociali.

Potrebbero essere invece esclusi dalla direttiva aspetti, quali l'età minima e massima, e la durata del contratto, in quanto più strettamente legati ai contesti nazionali. Inoltre, non è necessario nemmeno che la nuova regolamentazione europea intervenga sull'intreccio fra incentivi economici e disciplina degli aiuti di Stato. A tal proposito, i punti delicati, come è emerso da quanto fin qui detto, sono la differenziazione rispetto alle misure generali e la riconducibilità degli aiuti al Regolamento n. 800/2008, ma si tratta di aspetti già disciplinati dalla regolamentazione vigente. In particolare, con riferimento agli aiuti di stato, ovvero agli incentivi economici selettivi, le alternative per gli Stati membri sono due: la notifica in tempo utile alla Commissione, oppure la riconduzione dei benefici alla disciplina delle diverse categorie di aiuti di cui al Regolamento di esenzione. Nondimeno, entrambe queste strade presentano alcune rigidità. La notifica dà luogo ad un "rallentamento procedurale" nell'erogazione, perché ogni Stato, prima di prevedere l'incentivo, deve darne comunicazione alla Commissione, che effettua il controllo di conformità alle norme del Trattato, rallentamento in parte compensato dal minor rischio di incorrere successivamente in condanne da parte della Commissione stessa e della Corte di giustizia. La strada dell'esenzione, invece, impone una scelta preventiva dei benefici economici da accordare, in quanto si tratta di optare per le categorie di aiuti selettivi riconducibili alle previsioni del regolamento di esenzione, come gli aiuti a favore delle piccole e medie imprese, gli aiuti all'occupazione, gli aiuti alla formazione, ecc. Questo secondo percorso presenta, poi, una difficoltà ulteriore, poiché, nel caso dell'apprendistato, gli incentivi economici più comunemente adoperati sono ricollegabili a varie classi di aiuti, cosicché non è sempre facile "scomporli" e ricondurli in maniera netta ad una soltanto delle categorie indicate nel regolamento. Comunque, non c'è alternativa a seguire uno dei due percorsi indicati, a meno che non si voglia incentivare l'apprendistato ricorrendo soltanto a misure generali, la cui erogazione non è soggetta a particolari formalità. Strada, questa, invero - come si è visto nelle pagine che precedono - evitata da quasi tutti i Paesi considerati, le cui discipline si caratterizzano per la diffusione, accanto ai benefici economici generalizzati, proprio di ulteriori misure incentivanti, limitate ad una fascia d'età (i giovani definiti in maniera più o meno differente nei vari ordinamenti), ad alcuni settori (come, ad esempio, l'artigianato) e/o ad imprese di determinate dimensioni (spesso medie o medio-piccole), misure che risultano dunque selettive. D'altronde, non potrebbe essere altrimenti, visto che l'apprendistato - in considerazione delle caratteristiche di contratto che coniuga quasi sempre lavoro e attività formativa - si rivela particolarmente adatto a categorie di lavoratori, ad imprese e a settori specifici.