

Sistema duale e apprendistato: modello tedesco e italiano a confronto all'epoca del Jobs Act

Lilli Carollo

Nel decreto legislativo n. 81/2015 (Jobs Act), il legislatore ha riscritto la disciplina dei contratti di apprendistato ispirandosi al sistema duale tedesco. Pertanto, viene esaminato tale ultimo modello per cogliere «assonanze» e «discrepanze» con il sistema italiano, considerando che quello tedesco è una variante d'eccellenza nei sistemi di apprendistato in Europa. Posto che sarà compito degli enti deputati monitorare i dati occupazionali della tipologia in commento, l'articolo propone in ottica giuridica un esame

della normativa italiana in raffronto con quella tedesca, fornendo altresì una panoramica introduttiva sulle politiche europee in materia, con l'auspicio che i pregi di una regolamentazione «duale» dell'apprendistato forniscano maggiori livelli occupazionali giovanili. Si analizza, pertanto, la tipologia di apprendistato collegata al sistema dell'istruzione: il contratto di apprendistato per la qualifica e diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

1. Introduzione

L'articolo si sofferma sulla tematica inerente i sistemi di interconnessione tra scuola, formazione e lavoro¹, in particolare, su quello strumento contrattuale che coniuga tali elementi: *l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore* alla luce della recente riforma del mercato del lavoro (cd. *Jobs Act*). È noto come questa abbia toccato i diversi ambiti del diritto del lavoro e del mercato del lavoro, ricostruendo tra le altre cose, una mappatura delle tipologie contrattuali, tra cui la revisione dei contratti di apprendistato. La riforma trae ispirazione dal modello duale tedesco, collaudato da tempo, che per-

¹ Per un'analisi dei diversi sistemi di istruzione e formazione professionale si rinvia a Eichhorst e al. (2012). Per quanto concerne la transizione scuola-lavoro nel nostro paese, si veda Isfol (2012).

mette alle giovani generazioni di formarsi, lavorando attraverso percorsi di alternanza. Difatti, se la disoccupazione giovanile è aumentata considerevolmente negli ultimi anni in molti paesi europei, ciò non è avvenuto in Germania²; molti, perciò, pensano che sia dovuto al sistema cd. duale.

Il legislatore del 2015 ha inteso percorrere due strade per attuare il modello tedesco, l'una attraverso i percorsi di istruzione in alternanza scuola-lavoro, espressamente regolati ora nella legge di riforma della scuola, legge n. 107 del 2015³, e l'altra attraverso il rilancio di un modello (già conosciuto) contrattuale⁴, riducendone i costi, in controtendenza rispetto alle precedenti riforme che avevano prevalentemente interessato la tipologia del *professionalizzante*, slegato dai sistemi dell'istruzione⁵. Così, la legge n. 183 del 2014 e il decreto legislativo n. 81 del 2015, promuovono le due tipologie di apprendistato attraverso cui si conseguono qualifiche e titoli di studio di diverso grado.

La persistente gravità della situazione occupazionale giovanile⁶, la di-

² La disoccupazione giovanile in Germania è in calo relativamente costante dal suo picco registrato all'inizio del 2005. Anche la grande recessione ha avuto un impatto solo modesto e di breve durata; alla fine del 2012, il tasso di disoccupazione giovanile era pari al 7,8 per cento in Germania; così, Cahuc e al. 2013, p. 18.

³ La legge 107/2015 rende obbligatorio un periodo di alternanza scuola-lavoro di almeno 400 ore nell'ultimo triennio degli istituti tecnici e professionali e di almeno 200 ore nei licei. I nuovi percorsi di alternanza obbligatoria come previsto dall'articolo 1 comma 33 della legge 107/2015 partiranno con gli studenti del terzo anno di scuola superiore dell'anno scolastico 2015/2016. Oltre alle imprese, potranno ospitare percorsi di alternanza scuola-lavoro gli ordini professionali, gli enti che si occupano di attività culturali e ambientali e gli enti sportivi iscritti al Coni.

⁴ Il contratto di apprendistato ha origini antiche. Questa forma di assunzione a tempo indeterminato che coniuga lavoro e formazione, già disciplinata per sommi capi nel nostro ordinamento, poi codificata nel 1942, e riarticolata nel 1955, è stata considerata dal legislatore nelle riforme del mercato del lavoro, spesso con interventi importanti di definizione (legge n. 196 del 1997 e legge n. 30 e decreto legislativo n. 276 del 2003), altre volte nel riassetto di queste (come ad esempio nel 2005 e 2010); è stato, poi, adottato il Testo unico nel 2011, modificato più volte, nel 2012 e 2013 e 2014 in un'opera di «semplificazione», da ultimo, Carollo, in Carinci e Zilio Grandi, 2015, pp. 161 ss.

⁵ Per una disamina del contratto di apprendistato professionalizzante, sia consentito rinviare a Carollo (2014).

⁶ La disoccupazione giovanile tuttora si attesta, secondo i dati Istat, al 40% circa, salendo al 50% nel Mezzogiorno, il dato più preoccupante dell'eurozona. I dati

spersione scolastica, l'esigenza di implementare le competenze sono solo alcune, delle più importanti, ragioni di una disamina delle norme che regolano questa forma contrattuale, la cui peculiarità consiste nell'obbligo formativo del datore di lavoro nei confronti dell'apprendista cui si affianca l'obbligo, comune in un rapporto di lavoro, di retribuire il prestatore di lavoro che acquisisce, al termine del periodo formativo, una qualifica o titolo di studio.

Non può, poi, non accennarsi al fenomeno dei Neet (l'acronimo che riassume la definizione inglese: *Not in Education, Employment or Training*), giovani che «non» lavorano e «non» studiano, e non sono neppure impegnati in attività di «formazione» e «apprendistato» (si stima che siano in questa situazione oltre 2 milioni e 200 mila giovani)⁷.

Gli studiosi (cfr. Tiraboschi, 2012) indicano come simile fenomeno è meno grave ove è radicato l'apprendistato quale strumento per l'acquisizione di un titolo di studio del sistema educativo secondario, altresì, ove il giovane lavoratore sia formato e «professionalizzato», cioè ove acquisisca una qualificazione nel sistema di individuazione e certificazione di competenze (v. per il nostro ordinamento il decreto legislativo n. 13/2013).

Tale posizione si ritrova nelle politiche europee (Commissione europea, 2013); già nella Strategia europea per l'occupazione definita nel Consiglio europeo di Lussemburgo (dicembre 1997) si esortavano gli Stati membri a rivedere i sistemi d'istruzione e di formazione professionale, nonché le politiche attive per il lavoro come strumento per debellare la disoccupazione giovanile. La comunicazione della Commissione europea del 3 marzo 2010, *Europa 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile ed inclusiva*⁸, includeva tra le priorità la crescita intelligente, lo sviluppo di un'economia basata sulla conoscenza e sull'innovazione. In questo ambito spicca l'iniziativa *Youth on the move*, tra i cui obiettivi vi è quello di creare un quadro per l'occupazione giovanile che definisca politiche volte a ridurre i tassi di disoccupazione giovanile, favorendo l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro mediante anche lo strumento dell'apprendistato (spec. p. 13). Sul fron-

statistici sono consultabili sul sito www.istat.it/it/lavoro, sezione Disoccupazione giovanile.

⁷ Per approfondimenti, Eurofound, 2012; Cascioli, 2011.

⁸ Comunicazione della Commissione europea, *Europa 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile ed inclusiva* Com (2010) 2020, disponibile all'indirizzo internet: eur-lex.europa.eu.

te dell'istruzione, la Commissione europea nella comunicazione *Rethinking Education* del 2012 statuisce che «l'apprendimento sul lavoro e in particolare l'apprendistato e altri modelli duali, che contribuiscono a un passaggio più agevole dallo studio al lavoro, richiedono un quadro normativo chiaro, ruoli definiti per i diversi attori e devono costituire parte integrante del sistema di istruzione complessivo»⁹. Nel quadro di suddetta politica rientra il piano della Commissione europea di lanciare un'Alleanza europea per l'apprendistato; il Consiglio europeo del 7-8 febbraio 2013 ha invitato la Commissione a definire l'Alleanza nell'ambito delle misure di lotta contro la disoccupazione giovanile. L'Alleanza costituisce anche uno degli elementi centrali della comunicazione della Commissione *Lavorare insieme per i giovani d'Europa* del 19 giugno 2013. Nelle sue conclusioni del 27-28 giugno 2013, il Consiglio europeo ha fatto riferimento alla promozione di apprendistati di alta qualità e dell'apprendimento basato sul lavoro. Il nostro paese ha aderito all'Alleanza con una Carta di impegni nel luglio del 2015.

Vediamo, dunque, alcuni aspetti caratteristici del modello duale tedesco e, a seguire, le norme di novità riguardanti l'apprendistato *per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore*.

3. Il sistema duale in Germania e il contratto di formazione professionale: il Lernen durch tun¹⁰

Il sistema di formazione professionale della Germania ha ricevuto molta attenzione a livello internazionale, come ad esempio da parte degli Stati Uniti, Regno Unito, Spagna e Italia (Weiss, 2014). Riconosciuto dagli studiosi come il «più completo e dettagliato sistema di apprendistato» (Raggatt, 1988, p. 163), esso è profondamente integrato nella struttura del mercato del lavoro e rappresenta il principale percorso di transizione dalla scuola al lavoro¹¹. Ha molti benefici, tra cui

⁹ Comunicazione della Commissione europea, Ripensare l'istruzione: investire nelle abilità in vista di migliori risultati socioeconomici, Com (2012) 669, 7.

¹⁰ L'Imparare facendo.

¹¹ Circa i due terzi dei giovani che completano l'istruzione generale ogni anno entrano nel sistema duale di tirocinio in Germania e partecipa circa un quinto nella scuola professionale a tempo pieno; nel 2013 il sistema duale in Germania

aver permesso al 60% degli apprendisti di essere poi assunti stabilmente dall'impresa presso cui sono stati formati (Cahuc e al., 2013, p. 21) e, una volta qualificati, entrare nel mercato del lavoro più facilmente rispetto a coloro che non hanno seguito percorsi in apprendistato (Parey, 2009).

La materia della formazione professionale è di competenza concorrente tra Stato federale e Länder. La legislazione dei singoli Länder prevede la normativa riguardante l'organizzazione dell'istruzione scolastica, incluse le scuole professionali. Ma un particolare ruolo è svolto dalle parti sociali, chiamate nei diversi livelli, a completare il sistema: a livello nazionale definiscono le qualifiche e i programmi di formazione; a livello del Länder, svolgono attività di consulenza per la definizione della formazione aziendale e partecipano alla realizzazione degli esami finali e alla conseguente attestazione delle qualifiche; a livello settoriale, stabiliscono le condizioni contrattuali e retributive degli apprendisti; a livello aziendale partecipano alla implementazione della formazione aziendale (Italia Lavoro, 2013).

Lo Stato ha emanato, ai sensi dell'art. 113 della legge costituzionale, il 14 agosto 1969 la legge sulla formazione professionale (*Berufsbildungsgesetz - Bbig*), che ha visto diverse modifiche nel 2005, nel 2009 e nel 2015¹². I percorsi di formazione vanno dal *Berufsausbildungsvorbereitung*, cioè una formazione pre-professionale, al *Berufliche Umschulung*, cioè la riqualificazione, passando per la *Berufsausbildung*, cioè la formazione professionale, su cui ci soffermeremo nello specifico.

Vale premettere che, per come strutturata, tale legge ben sottolinea il concetto impiantato nella cultura della formazione tedesca che la formazione professionale è un obbligo contrattuale (Deissinger, 2015, p. 562). Denominato comunemente, come visto, sistema duale in apprendistato, esso fonda le sue origini nel settore dell'artigianato. La sua principale finalità è qualificare i giovani lavoratori nel corso della loro occupazione (*ivi*, p. 557; Deissinger e Breuing, 2014, p. 281) con un'offerta formativa pari all'incirca a 329 qualifiche professionali. I giovani apprendisti hanno per la maggior parte un titolo di studio di scuola

coinvolgeva un totale di 1.430.000 apprendisti, con 530.000 nuovi contratti stipulati e un'età media, all'inizio del percorso di apprendistato, di 19,5 anni; si vedano Wieland, 2015; Cahuc e al., 2013.

¹² Legge sulla formazione professionale del 23 marzo 2005 (Bgb I, p. 931), da ultimo modificato dall'articolo 436 del regolamento del 31 agosto 2015 (Bgb I, p. 1474).

media e il loro numero è in calo da qualche anno a questa parte perché molti giovani optano per il sistema dell'alta formazione e universitario (Deissinger, 2015, p. 558).

L'accesso al sistema duale è libero, tuttavia occorre aver acquisito il titolo della scuola dell'obbligo (15 o 16 anni, a seconda dei Länder, che, come visto, sono competenti in materia).

La formazione viene erogata nell'impresa (la cui regolamentazione è stabilita dalla legge federale e competente è il Bibb¹³) e nella scuola professionale (Berufsschule); in questa, che è parte integrante del sistema di istruzione nazionale (Weiss, 2014, p. 295), generalmente, due volte a settimana.

Le imprese che svolgono attività formativa devono essere accreditate e possedere la capacità formativa, possedendo personale idoneo alla formazione, luoghi adatti alla formazione e presenza di un'attrezzatura tecnica e strumenti formativi adeguati secondo i parametri individuati dal Bbig (Weiss, 2014, p. 297). 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 (Delfino, 2012; Solga e al., 2014, p. 7). Sono le Camere di commercio a svolgere il ruolo di garanti dei requisiti delle imprese che intendano svolgere attività formativa.

Anche in Germania sussiste la figura del tutor aziendale, un responsabile del giovane apprendista sul luogo di lavoro che deve avere alcuni requisiti fra cui quello di aver ottenuto un titolo di studio dell'alta formazione (Regolamento di idoneità del formatore - *Ausbilder eignungsverordnung* - Aevo).

La maggior parte dei programmi di formazione specifici per l'impiego sono i programmi di formazione triennali, ma alcuni possono durare tre anni e mezzo, oppure due anni o un anno e mezzo¹⁴. I primi val-

¹³ Il Bundesinstitut für Berufsbildung (Bibb) è l'Istituto federale per la formazione professionale creato nel 1970; dipende dal Bundesministerium für Bildung und Forschung (Bmbf), che è il Ministero federale per l'Istruzione e la Ricerca, e dal Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Bma) che è il Ministero federale per il Lavoro e gli Affari sociali. L'organo direttivo del Bibb è formato da rappresentanti di quattro Ministeri (Istruzione, Lavoro, Economia, Interni) e dell'Istituto federale del lavoro Bundesanstalt für Arbeit (Ba), rappresentanti dei Länder e dei Comuni e rappresentanti delle parti sociali.

¹⁴ Si veda, in particolare, il paragrafo 8 del Bbig, dove si prevede che in caso di raggiungimento della qualifica, si può diminuire il periodo di formazione, mentre, nel caso occorra più tempo, si può prorogare eccezionalmente il periodo di formazione.

gono per l'acquisizione di certificati professionali classificati come titoli di studio secondario superiore (classificazione Ocse). I secondi, invece, fanno conseguire certificazioni che non valgono come titolo di studio (Solga e al., 2014, p. 8).

Per gli apprendisti che hanno conseguito l'*Abitur*, ovvero il diploma di maturità, il percorso in apprendistato è diminuito di un anno.

È interessante notare come nel sistema tedesco il contratto che regola il rapporto duale, il *contratto di formazione professionale*, è disciplinato all'interno della legge federale Bbig, la quale detta alcune disposizioni di dettaglio, prevedendo espressamente che per quanto non disciplinato, vigono le comuni disposizioni in materia di rapporto di lavoro (Bbig, paragrafo 10, comma 2). In Germania, pertanto questa tipologia contrattuale non è, come in Italia, regolamentata in un «codice» del lavoro flessibile, d.lgs. n. 81 del 2015, quanto, piuttosto, e condivisibilmente, da un *corpus* normativo dedicato alla formazione.

Il contratto, secondo il Bbig, paragrafo 11, comma 1, deve essere redatto in forma scritta e contenere i seguenti elementi principali: l'obiettivo e le finalità della formazione professionale, la durata del periodo formativo, la durata giornaliera della formazione, il periodo di prova, le mansioni, la retribuzione e le modalità di remunerazione della stessa, le condizioni per cui il contratto può essere risolto, la durata delle ferie, il contratto collettivo applicabile; una copia deve essere consegnata al giovane lavoratore o, in caso di minore età, ai genitori. Il contratto è registrato e validato dalle Camere di commercio.

Il paragrafo 20 del Bbig prevede che il contratto di formazione abbia un periodo di prova iniziale, di almeno un mese e non più di quattro mesi.

Un recente studio comparato indica due tipologie, l'una nell'ambito della formazione duale di tipo professionale, comparabile al contratto di apprendistato *per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore*, l'altra allacciata a programmi di formazione duale realizzati presso le *Fachhochschule, Berufsakademie* o le *Verwaltungs und Wirtschaftakademie*, quali ad esempio: *Fachhochschulstudium, Berufsakademieausbildungen*, molto vicino al contratto di apprendistato per l'alta formazione (Aa.Vv., 2014, pp. 23 ss.).

Il paragrafo 17, comma 1, del Bbig prevede norme sulla retribuzione del giovane lavoratore. Questa deve essere «adeguata» e calibrata in base all'età dell'apprendista ed essere rideterminata almeno una volta l'anno. È cadenzata mensilmente (paragrafo 18, Bbig) ed eventuale la-

voro straordinario deve essere retribuito o compensato attraverso riposi. Sono poi i contratti collettivi a stabilire i livelli retributivi che mediamente oscillano tra il 25% e il 45% di quelli previsti per un lavoratore qualificato.

Il paragrafo 21 del Bbig disciplina la risoluzione del contratto; il rapporto di formazione professionale si conclude con la scadenza del periodo di formazione. Il paragrafo 22, comma 1, prevede che durante il periodo di prova il recesso possa effettuarsi senza preavviso. Terminato il periodo di prova, il contratto di formazione può essere risolto soltanto per giusta causa, senza il rispetto di un periodo di preavviso, e con un preavviso di quattro settimane se l'apprendista vuole essere formato per una diversa professione. Il licenziamento deve essere intimato in forma scritta, con le motivazioni che determinano la mancata prosecuzione del rapporto (paragrafo 22, comma 3, Bbig). Il sistema tedesco prevede, inoltre, meccanismi di risarcimento in caso di recesso anticipato, eccetto nel caso accennato in cui l'apprendista cambi percorso formativo con l'obiettivo di acquisire altra qualifica professionale.

Il paragrafo 24, Bbig prevede, poi, che se l'apprendista continua a lavorare presso il datore di lavoro dopo che il rapporto formativo si è concluso, si instaura un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il paragrafo 13, Bbig, determina, fra gli obblighi dell'apprendista, quello di seguire le istruzioni impartite dal datore di lavoro

Infine, il Bbig individua i requisiti che devono essere contenuti nei decreti di formazione (*Ausbildungsordnungen*), da adottarsi da parte del Bibb. Questa istituzione dovrà, infatti, con la collaborazione delle parti sociali, predisporre tali regolamenti che avranno come oggetto la denominazione della competenza qualificata da acquisire, la durata del periodo di formazione, che non può superare i tre anni e mezzo, le competenze che devono essere acquisite e impartite dall'impresa, il programma quadro formativo e le caratteristiche degli esami finali (Italia Lavoro, 2013).

Alla fine del periodo di formazione il giovane deve sostenere un esame, con prove scritte e orali. Una volta passato l'esame, viene rilasciato un certificato¹⁵ e il giovane acquisisce il titolo di *Geselle*.

Non è escluso che il giovane apprendista, che si sia formato, prosegua

¹⁵ Sussistono due livelli di certificazione: un Livello 3 Isced per chi termina il primo percorso del sistema duale e un Livello 4 Isced per chi ha già un Livello 3 e vuole raggiungere un livello più elevato.

poi il percorso di istruzione nelle *Fachhochschule* o all'università (Isfol, 2011, p. 75).

Il finanziamento della formazione aziendale è a carico delle aziende, mentre la formazione svolta in aula presso le scuole professionali è a carico dei Länder.

Il sostegno del governo non riguarda solo lo sviluppo di scuole professionali speciali e la formazione degli insegnanti qualificati, ma offre anche una formazione preparatoria per i giovani che non sono ancora pronti per iniziare un apprendistato dopo aver lasciato la scuola¹⁶.

Infine, occorre menzionare, perché di grande interesse, che, a seguito della riforma del 2005 del Bbig, fino ad un quarto del periodo di apprendistato può essere svolto all'estero, se necessario al raggiungimento dello scopo prefissato (Weiss, 2015, p. 297).

3.1 L'apprendistato «per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore»

La parte III del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, è dedicata al contratto di apprendistato, ovvero ai contratti di apprendistato e ricerca, oggi. La legge n. 183 del 2014 ha previsto la delega al governo «allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo» per adottare provvedimenti per il riordino e la semplificazione delle tipologie contrattuali esistenti, promuovendo, anche, il rafforzamento degli strumenti per favorire l'alternanza tra scuola e lavoro.

Verranno indicati i punti di novità e le linee riformatrici principali del contratto di apprendistato che resta, secondo già uno schema collaudato da più di un decennio, suddiviso in tipologie¹⁷, a seconda della finalità formativa che ciascuna persegue, ma con un connotato occupazionale non di poco conto (Garofalo, 2014, p. 455).

¹⁶ Wieland, 2015, p. 580; Cahuc e al., 2013, p. 20, che citano Caliendo e al., 2011.

¹⁷ L'art. 41 del d.lgs. n. 81 del 2015 stabilisce che: «Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie: a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore; b) apprendistato professionalizzante; c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

Ebbene, il legislatore, abrogando la normativa contenuta nel d.lgs. n. 167 del 2011, ha voluto dare maggiore spessore all'alternanza tra istruzione e lavoro. Questa direttrice è la principale di tutta l'opera di codificazione dell'apprendistato e si manifesta attraverso diverse disposizioni che sarà cura indicare, nonché la previsione di ulteriori incentivi da individuarsi mediante il decreto legislativo ai sensi dell'art. 1, comma 4, lett. a), legge n. 183 del 2014, d.lgs. n. 150 del 2015, art. 32.

Prima di ciò, occorre ricordare che la disciplina del contratto a contenuto formativo per eccellenza ha dovuto scontare il fatto di essere oggetto di più ambiti di competenza legislativa tra Stato e Regioni e Province autonome, secondo i parametri di cui all'art. 117 Cost., attuale formulazione, per la quale ragione in più occasioni la Consulta si è pronunciata, sia dietro ricorso dello Stato, sia delle Regioni/Province autonome¹⁸. Suddetta condizione ha per diverso tempo creato incertezza tra gli operatori nel mercato del lavoro, di fronte a una disciplina complessa e molto spesso incompleta in diverse Regioni.

La regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è, così, rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano. In assenza di regolamentazione regionale l'attivazione di questa tipologia è rimessa però al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, che ne disciplina l'esercizio con propri decreti (art. 43, comma 3). Questa norma non fa più riferimento ai soli «profili formativi», come oggetto di regolamentazione, destando dubbi sull'ampliamento della competenza legislativa regionale in materia; i primi commenti interpretano la norma come ancora riferita ai soli «profili formativi» (Garofalo, 2015) e ciò che piuttosto va evidenziato, rispetto la previgente normativa, è che non sono più coinvolte le parti sociali nella predisposizione della disciplina attinente alla formazione che, come visto, nel sistema duale tedesco, è invece, considerata a ogni livello.

L'art. 43 del d.lgs. n. 81 del 2015 prevede, dunque, che il contratto di apprendistato¹⁹, i cui destinatari sono i giovani da quindici a venticinque anni di età, sia strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svol-

¹⁸ Garilli, 2005, p. 425; Pessi, 2005, p. 321; Albi, 2005; Filì, 2005, p. 405; Caruso e Alaimo, 2007, p. 574.

¹⁹ Nel 2013, l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale contava 3.405 utenti, di cui 3.000 solo nella provincia di Bolzano, che gode di una lunga tradizione per questo tipo di apprendistato.

ta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226 e di quelli di cui all'art. 46, d.lgs. n. 81 del 2015.

Il legislatore, nell'ottica di favorire la tipologia di apprendistato che si commenta, prevede l'ampliamento delle finalità, estendendole al conseguimento, oltre ai titoli triennali²⁰ e quadriennali²¹ del sistema Iefp, ai titoli di scuola secondaria superiore e a percorsi di Ifts. Questi ultimi, nella previgente normativa, erano finalità proprie dell'apprendistato di «alta formazione e ricerca» (art. 5, d.lgs. n. 167 del 2011, oggi disciplinato dall'art. 45, del decreto 81 del 2015)²².

Un'altra novità consiste nella possibilità di stipulare contratti di apprendistato di durata non superiore a tre anni, rivolti ai giovani iscritti al quarto e quinto anno degli istituti tecnici e professionali, per l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico professionali rispetto a quelle previste dai vigenti regolamenti scolastici, ai fini del conseguimento di un certificato di specializzazione tecnica superiore.

Inoltre, è sempre prevista la trasformazione in apprendistato professionalizzante (art. 41, comma 9).

Un'altra forma di agevolazione è la previsione della forma scritta richiesta ai soli fini della prova per tutti i tipi di apprendistato; conseguenza di ciò è che possono essere regolarizzati, con il consenso degli stessi, lavoratori non assunti regolarmente, ma in possesso dei requisiti per esser definiti apprendisti, al momento di visita ispettiva.

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a

²⁰ In questo caso il contratto può essere prorogato sino ad un anno: nel caso di giovani che abbiano concluso positivamente il percorso, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche; nel caso di giovani che, al termine del periodo di formazione, non abbiano conseguito il titolo di qualifica.

²¹ In questo caso il contratto può essere prorogato sino ad un anno: nel caso di giovani che abbiano concluso positivamente il percorso, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo di cui all'articolo 15, comma 6, del decreto legislativo n. 226 del 2005; nel caso di giovani che, al termine del periodo di formazione, non abbiano conseguito il diploma professionale.

²² Fagnoli, 2015.

tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale; comunque, il legislatore stabilisce una durata minima di almeno sei mesi.

Un ulteriore incentivo a tale forma di apprendistato si rinviene nell'esonero della retribuzione per le ore svolte presso l'istituzione formativa e la diminuzione al 10% della retribuzione che gli sarebbe dovuta in caso di formazione svolta nell'impresa che si aggiunge al già esistente incentivo secondo cui l'apprendista può essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, ovvero, in alternativa, alla determinazione della retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata (non più graduale) all'anzianità di servizio.

Il datore di lavoro deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa, secondo uno schema definito con specifico decreto interministeriale che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore. Per l'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna all'azienda presso l'istituzione formativa non può essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50% per il terzo e quarto anno (articolo 41, comma 6).

Il piano formativo individuale è predisposto nell'apprendistato di primo livello dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro (art. 42, comma 1) in forma sintetica, anche definito sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva e dagli enti bilaterali di cui all'art. 2, comma primo, lett. h) del d.lgs. n. 276 del 2003.

Altro punto degno di nota che rappresenta il rilancio delle due forme di apprendistato legate ai canali dell'istruzione consiste nello stabilire che il sistema della stabilizzazione è previsto solo per il *professionalizzante*, favorendo perciò il dettato del sistema duale istruzione-lavoro nelle due restanti tipologie.

Ultima forma di agevolazione da menzionare è l'aver ricondotto la disciplina del decreto legislativo n. 23 del 4 marzo 2015 recante *Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti* al contratto di apprendistato, nel senso che trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

Il d.lgs. n. 81 del 2015 conferma le disposizioni già vigenti relative all'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria.

Con decreto del ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, previa intesa in sede di Conferenza permanente Stato-Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano, sono definiti gli standard formativi dell'apprendistato che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'articolo 16 del d.lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, nonché i requisiti delle imprese nelle quali si svolge l'attività formativa. Di particolare rilievo è il sistema di certificazione in apprendistato; in merito, le competenze acquisite dall'apprendista sono certificate dalla istituzione formativa di provenienza dello studente secondo le modalità fissate dal d.lgs. n. 13 del 2013 nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni ivi disciplinati. Con il d.lgs. n. 13 del 2013, che ha istituito il repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali (art. 4, comma 67, della l. 28 giugno 2012, n. 92), il nostro ordinamento si dota di un sistema integrato di certificazione, che dovrebbe esser collegato al sistema di certificazione del contratto di apprendistato, art. 46, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015, già previsto dal Tu n. 167 del 2011.

Per concludere, il recente d.lgs. n. 150 del 2015 all'art. 32 prevede incentivi contributivi per tutto il periodo formativo, e non prorogabili: non trova applicazione il contributo di licenziamento di cui all'articolo 2, commi 31 e 32, della legge n. 92 del 2012; viene prevista la riduzione dal 10 al 5% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per la determinazione della contribuzione dovuto dai datori di lavoro per gli apprendisti; è disposto lo sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro.

4. Osservazioni conclusive

È interessante notare come di recente la sociologa tedesca H. Solga abbia criticato il modello di apprendistato tedesco, sostenendo che questo non permetterebbe il passaggio da qualifiche medio-basse a qualifiche alte in base alle inclinazioni del giovane²³; altri studiosi am-

²³ Si veda l'intervento «Dalla scuola al lavoro: cosa non funziona del modello tedesco» al Festival Economia di Trento su mobilità sociale, 29 maggio - 2 giugno 2015.

mettono anche che in Germania i giovani con bassa scolarizzazione non hanno che da intraprendere il sistema duale in apprendistato, come unico canale di professionalizzazione²⁴, incapace di affrontare le sfide della transizione da una società industriale ad una società basata sulla conoscenza (Solga e al., 2014). Tuttavia, per altri il sistema duale offre ai giovani sprovvisti di un titolo universitario opportunità di imparare un mestiere e di raggiungere anche competenze qualificate (*ivi*). Al di là delle posizioni dottrinali citate, che possono più o meno avallare il sistema duale tedesco, si può affermare che non sono solo i numeri e le norme a evidenziare le diversità con il sistema italiano. Il vero nodo critico è culturale, prima di tutto. Perché occorrerebbe passare da un sistema sequenziale a un sistema duale, oltre che istituire l'equivalente Istituto per la formazione professionale, che, come visto, occupa un ruolo determinante nell'attuazione, congiuntamente con le organizzazioni sindacali e datoriali, delle politiche formative. In Germania – oltretutto – quasi la metà della spesa è destinata alle politiche attive, tra cui la formazione; in Italia, invece, l'80 per cento della spesa riguarda le politiche passive, come ammortizzatori sociali e sussidi (per una panoramica sulle spese si veda il Documento approvato dalla XI Commissione permanente della Camera – Lavoro pubblico e privato –, a conclusione dell'indagine conoscitiva sulla Gestione dei servizi per il mercato del lavoro e sul ruolo degli operatori pubblici e privati, 2015²⁵).

Il modello duale tedesco ci conferma che è comunque possibile coniugare istruzione e lavoro, attraverso un meccanismo contrattuale, il contratto di formazione professionale.

In Italia, l'integrazione tra sistema di istruzione e contratto di apprendistato continua a mancare. Si è solo accennato, non avendo modo di approfondire, che la legge di riforma del sistema dell'istruzione, la legge n. 107 del 2015, anziché offrire legami tra istruzione e contratto di apprendistato, opti piuttosto per un modello di alternanza scuola-lavoro, tutto da costruire, scarno di norme (ad oggi), piuttosto che considerare un modello contrattuale che, come visto, rispecchia già un modello duale alla tedesca.

Lo strumento contrattuale dell'apprendistato offre diritti e obblighi certi, una retribuzione (seppur ridotta per lo scambio formativo), norme in materia di salute e sicurezza. Su tale ultimo punto, posto che

²⁴ Cahuc e al., 2013, p. 20, che citano Caliendo e al., 2011.

²⁵ Il documento è pubblicato sul sito www.camera.it.

l'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2008 equipara gli studenti al lavoratore, per gli apprendisti vigono principi giurisprudenziali più stringenti in materia. Inoltre, il contratto di apprendistato, come visto, gode già di un apparato, oggi rafforzato, di sgravi e incentivi per il datore di lavoro che assuma con tale tipologia contrattuale, ma soprattutto, un sistema di certificazione dell'attività svolta il cui riconoscimento nazionale migliora notevolmente il valore del titolo (Ilo, 2012, p. 21).

Certamente il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca sta lavorando per la redazione di una Carta dei diritti e dei doveri delle studentesse e degli studenti in alternanza, ma, occorre ribadire che il modello contrattuale offre maggiori garanzie al giovane lavoratore rispetto a un sistema di alternanza *tout court*. Ricordiamo che in Germania i giovani che non sono rientrati nei programmi di apprendistato seguono un sistema secondario chiamato *Übergangssystem*, cioè il sistema di transizione, caratterizzato da modelli di orientamento e di tirocinio, e il governo federale investe molto denaro perché dal modello appena citato il giovane sia poi assunto in apprendistato (Deissinger, 2015, p. 560), anche perché l'implementazione di questo sistema si sviluppa anche per competenze di alta formazione, come è il caso del *Duale Hochschule* (Deissinger, 2000, p. 609).

Ad ogni modo, è certo che nel nostro paese i continui interventi legislativi destabilizzano gli operatori del mercato del lavoro per l'uso di questo strumento contrattuale (Massagli e Tiraboschi, 2015) e la «semplificazione», a detta del legislatore, alla base delle riforme del lavoro, molto spesso, in realtà si traduce, secondo alcuni in adempimenti burocratici che non vedono parti integranti il processo le organizzazioni sindacali e quelle datoriali (Tiraboschi, 2015, p. 1).

Non è, poi, certamente semplice trasporre un modello radicato da decenni in un paese e, come suggeriscono alcuni studiosi, occorre un sistema collaudato di certificazione²⁶ e sistemi in cui le parti sociali sono coinvolte nella fase di transizione (Solga e al., 2014, p. 27).

La valutazione e l'impatto della riforma richiedono il giusto tempo per osservare gli andamenti delle assunzioni in apprendistato, soprattutto per quella tipologia ad oggi meno utilizzata e oggetto di commento. L'auspicio è che i pregi di una regolamentazione incentivata e «duale» dell'apprendistato forniscano maggiori livelli occupazionali giovanili.

²⁶ Biagi, 2002, p. 343 ss.; Casano, 2015b, p. 905 ss.; Casano, 2015a.

Riferimenti bibliografici

- Aa.Vv., 2014, *Apprendistato: quadro comparato e buone prassi*, «Adapt Working Paper», n. 156, disponibile all'indirizzo internet: www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2014/05/wp_2014_156.pdf.
- Albi P., 2005, *La riforma del mercato del lavoro al bivio del neo-regionalismo*, «Rivista Italiana di Diritto del Lavoro», n. 3, II, pp. 530 ss.
- Biagi M., 2002, *Università e orientamento al lavoro nel dopo-riforma: verso la piena occupabilità?*, «Diritto delle Relazioni Industriali», n. 3, pp. 343-356.
- Cahuc P., Carcillo S., Rinne U. e Zimmerman K.F., 2013, *Youth Unemployment in Old Europe: The Polar Cases of France and Germany*, «Iza - Journal of European Labor Studies», vol. 2, n. 1, pp. 1-23.
- Caliendo M., Künn S. e Schmid R., 2011, *Fighting Youth Unemployment: The Effects of Active Labor Market Policies*, «Iza Discussion Paper», n. 6222, disponibile all'indirizzo internet: <http://ftp.iza.org/dp6222.pdf>.
- Carollo L., 2014, *Il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere*, Giuffrè, Milano.
- Carollo L., 2015, *Il contratto di apprendistato*, in Carinci F. e Zilio Grandi G. (a cura di), *La politica del lavoro del Governo Renzi - Atto I*, «Adapt labour studies e-book series», n. 30, pp. 161-179.
- Caruso B. e Alaimo A., 2006, *Il conflitto tra Stati e Regioni in tema di lavoro e la mediazione della Corte costituzionale: la recente giurisprudenza tra continuità e innovazione* (nota a C. cost. 19 dicembre n. 425), «Rivista Italiana di Diritto del Lavoro», n. 3, pp. 569-598.
- Casano L., 2015a, *Repertori, qualifiche professionali e apprendistato: i tanti errori e gli equivoci del Jobs Act*, disponibile all'indirizzo internet: www.bollettinoadapt.it, 20 agosto.
- Casano L., 2015b, *Quadri nazionali delle qualifiche: la situazione italiana alla luce degli sviluppi europei*, «Diritto delle Relazioni Industriali», n. 3, pp. 905-914.
- Cascioli R., 2011, *I Neet Disparità territoriali e il difficile ingresso dei giovani italiani nel mercato del lavoro*, «la Rivista delle Politiche Sociali», n. 3, pp. 61-81.
- Commissione europea, 2013, *The Effectiveness and Cost-Benefits of Apprenticeships: Result of the Quantitative Analysis*, Directorate - General for Employment, Social Affairs and Inclusion.
- Deissinger T. e Breuing K., 2014, *Recruitment of Skilled Employees and Workforce Development in Germany: Practices, Challenges and Strategies for the Future*, in Short T. e Harris R. (a cura di), *Workforce Development. Strategies and Practices*, Springer.
- Deissinger T., 2000, *The German «Philosophy» of Linking Academic and Work-Based Learning in Higher Education - The Case of the «Vocational Academies»*, «Journal of Vocational Education and Training», vol. 52, n. 4, pp. 609-630.
- Delfino M., 2012, *Giovani e formazione nelle normative europee: l'apprendistato*,

- «W.P. Csdle “Massimo D’Antona”», n. 90, disponibile all’indirizzo internet: http://aei.pitt.edu/43374/1/20120213-123500_delfino_n90intpdf.pdf.
- Eichhorst W., Rodríguez-Planas N., Schmidl R. e Zimmermann K.F., 2012, *A Roadmap to Vocational Education and Training Systems around the World*, «Iza Discussion Paper», n. 7110.
- Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), 2012, *Neet’s Young People not in Employment, Education or Training: Characteristics, Costs and Policy Responses in Europe*, disponibile al sito internet: www.eurofound.europa.it.
- Fargnoli D., 2015, *L’apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore*, in Aa.Vv. *Il contratto di apprendistato nel d.lgs. 81/2015*, disponibile all’indirizzo internet: http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-IT/20151230-031352_carollo_n286-2015itpdf.pdf.
- Fili V., 2005, *La «Riforma Biagi» corretta e costituzionalizzata. Appunti dopo il decreto correttivo ed il vaglio costituzionale*, «Il Lavoro nella Giurisprudenza», n. 5, pp. 405-421.
- Garilli A., *La riforma del mercato del lavoro al vaglio della Corte Costituzionale* (nota a C. cost. 28 gennaio 2005, n. 50), «Rivista Giuridica del Lavoro», 2005, n. 3, pp. 425-449.
- Garofalo D., 2014, Gli interventi legislativi sul contratto di apprendistato successivi al T.U. del 2011, «Diritto delle Relazioni Industriali», n. 3, pp. 427-459.
- Garofalo D., 2015, *Apprendistato*, in Carinci F., *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, E-book Adapt, n. 48.
- Ilo, 2012, *Overview of Apprenticeship Systems and Issues*, Ilo, Ginevra.
- Isfol, 2011, *Modelli di apprendistato in Europa: Francia, Germania, Paesi Bassi, Regno Unito*, I Libri del Fse.
- Isfol, 2012, *Rapporto sulle transizioni scuola-lavoro: i principali risultati emersi nella prima indagine*, disponibile all’indirizzo internet: <http://docplayer.it/8867318-Isfol-rapporto-sulle-transizioni-scuola-lavoro-i-principali-risultati-emersi-nella-prima-indagine.html>.
- Italia Lavoro, *Progetto Pon-Fse «Supporto alla Transnazionalità» Attività transnazionali in tema di politiche per l’occupazione giovanile (apprendistato)*, Visita di studio in Germania sull’Apprendistato, luglio 2013, disponibile all’indirizzo internet: www.italialavoro.it.
- Massagli E. e Tiraboschi M., 2015, *Un apprendistato che (ancora) non decolla. A proposito del Monitoraggio Isfol e dell’ennesima riforma senza progetto*, «Bollettino Adapt», 15 luglio.
- Parey M., 2009, *Vocational Schooling versus Apprenticeship Training: Evidence from Vacancy Data*, «Working Paper», disponibile all’indirizzo internet: webmeets.com.

- Pessi A., 2005, *Formazione e politiche attive dell'impiego nella giurisprudenza costituzionale*, «Argomenti di Diritto del Lavoro», n. 1, pp. 321-338.
- Raggatt P., 1988, *Quality Control in the Dual System of West Germany*, «Oxford Review of Education», n. 14, pp. 163-186.
- Solga H., Protsch P., Ebner C. e Brzinsky-Fay C., 2014, *The German Vocational Education and Training System: Its Institutional Configuration, Strengths, and Challenges*, «Econstor, Discussion Paper», n. 1, pp. 1-29.
- Tiraboschi M., 2012, *La disoccupazione giovanile in tempo di crisi: un monito all'Europa (continentale) per rifondare il diritto del lavoro?*, «Diritto delle Relazioni Industriali», n. 2, pp. 376-414.
- Tiraboschi M., 2015, *Apprendistato: una leva del placement più che un (semplice) contratto*, «Bollettino Adapt», n. 1, 14 luglio.
- Weiss M., 2014, *Formazione professionale in Germania: il Sistema duale*, «Diritto delle Relazioni Industriali», n. 1, pp. 294-299.
- Wieland, 2015, *Germany's dual vocational-training system: Possibilities for and limitations to transferability*, «Local Economy», vol. 30, n. 5, pp. 577-583.