

L'apprendistato professionalizzante in somministrazione

Giulia Rosolen

Abstract

The rates of youth unemployment and inactivity highlight the position of particular vulnerability of young people in the labour market. The comparative analysis shows how factors as quality of the education system, presence of suitable transition from school to work, apprenticeship and a good system of industrial relations are key factors in the rates of youth employment and inactivity. In Italy, apprenticeship's rate is still low. Recently, the reform of Italian labour law and the law of apprenticeship tried to facilitate the use of this contract, simplifying procedures and identifying apprenticeship as a main entry for young people in the labour market. With the aim of increasing the utilization of apprenticeship, temporary staffing agencies are now allowed to employ apprentices and to provide third parties with them. This paper reconstructs the conceptual framework in which to inscribe the new rules and tries to answer to apprenticeship related issues, with also a brief look in comparative perspective to those European Countries, notably France, UK and Austria, where apprenticeship to agency worker is deep yet.

Stato dell'arte

Il drastico peggioramento dei tassi di disoccupazione e inoccupazione giovanile hanno messo in luce la posizione di particolare vulnerabilità dei giovani nel mercato del lavoro¹. L'oggettività del dato è diventata bandiera di questa o quella interpretazione. I giovani italiani, nella fotografia scattata dall'Istat², appaiono come un esercito di immobili, intrappolati in un'economia stagnante, in una società che non si rinnova. Nell'area Ocse, ci sono quasi 11 milioni di giovani senza lavoro, con un tasso di disoccupazione giovanile nella fascia 15-25 anni del 17,1%. I dati peggiori si registrano in Italia, Portogallo, Spagna e Grecia, i migliori in Svizzera, Olanda, Austria, Norvegia e Germania. Senza presupporre meccaniche relazioni di causalità, né volersi rifare a idealtipi, l'analisi comparata mostra come decisivi per gli andamenti della disoccupazione e inoccupazione giovanile, siano non

¹ Secondo il rapporto *Oecd, Employment Outlook 2012*, con riguardo alla situazione italiana, sono stati soprattutto i giovani e i lavoratori meno qualificati a perdere il lavoro. Il tasso di disoccupazione di lungo periodo, un indicatore particolarmente adatto a descrivere le difficoltà del mercato del lavoro, è aumentato in modo violento tra i giovani. Pur in misura più contenuta rispetto ai giovani e ai lavoratori con basse qualifiche, la disoccupazione di lungo periodo è aumentata anche per gli uomini tra i 25 e i 54 anni. Allo stesso tempo, essa è rimasta relativamente più stabile tra le donne e i lavoratori meglio qualificati. Nel confronto con la media OCSE, in Italia l'aumento del tasso di disoccupazione di lungo periodo è stato più marcato e distribuito in modo più ineguale tra categorie socio-demografiche. I fattori che concorrono a spiegare perché la crisi abbia colpito soprattutto i giovani sono numerosi. Innanzitutto, i nuovi arrivati nel mercato del lavoro mancano di esperienza. Questo fattore di svantaggio è ancora più penalizzante quando si manifesta in un periodo di crisi, dell'ampiezza di quella attuale. In secondo luogo, i giovani italiani sono spesso occupati con contratti atipici – in particolare contratti a termine e le altre forme di lavoro relativamente più precario. Ciò spiega perché i giovani sono anche i primi a perdere il lavoro quando le condizioni economiche peggiorano. Si veda il rapporto all'indirizzo: <http://www.oecd.org/dataoecd/59/47/50685995.pdf>.

² Istat, *Occupati e disoccupati*, 2 luglio 2012 (consultabile all'indirizzo <http://www.istat.it/it/archivio/65903>).

solo e non tanto le regole del mercato del lavoro in tema di assunzioni o licenziamenti proprie di ciascun Paese, quanto altri fattori, quali la qualità del sistema educativo, la presenza di adeguati percorsi di transizione/integrazione/alternanza scuola lavoro, una forte presenza dell'apprendistato e la qualità del sistema delle relazioni industriali³. L'apprendistato, nella sua veste di strumento occupazionale, culturale e formativo, nel suo essere leva di *placement*, costituisce lo snodo sinergico per l'inclusione attiva e qualificata dei giovani nel mercato del lavoro. Secondo i dati ISFOL⁴, che si riferiscono alla situazione ante Testo Unico, in Italia, l'indice di penetrazione dell'apprendistato continua a registrare valori molto più bassi che nei Paesi europei virtuosi (in particolare Austria e Germania). La gestione burocratica e la formazione sono gli ostacoli che hanno fino ad oggi impedito un utilizzo capillare ed efficiente dell'apprendistato: le aziende nel 15,4% dei casi dichiarano di aver rinunciato a ricorrere all'apprendistato «perché non avrebbero saputo come formare adeguatamente gli apprendisti». Solo il 36% delle imprese si sente in grado di garantire autonomamente la formazione, mentre il 59% ricorre almeno in parte a strutture esterne. Capitale umano e competenze sono risorse chiave per la crescita economica, per stimolare l'innovazione e il rilancio del nostro tessuto produttivo. La sfida sta nel far avvicinare due mondi, quello del lavoro e quello della formazione, rimasti per troppo tempo distanti. Occorre un elemento di raccordo. Le agenzie per il lavoro, quali agenti polifunzionali possono costituire il punto d'incontro, fino ad oggi mancato, tra formazione e lavoro, tra giovani e imprese. Il loro coinvolgimento nel sistema apprendistato parte da questa riflessione e da un dato: degli oltre 450.000 lavoratori inviati in missione ogni anno dalle agenzie per il lavoro, il 46% ha meno di 29 anni, percentuale questa destinata secondo le previsioni a crescere. Si tratta di pensare a nuove strategie, nuovi meccanismi di politica attiva, capaci di mettere insieme due strumenti positivi, quali possono essere l'apprendistato e la somministrazione⁵.

Obiettivo del presente contributo è la ricostruzione di un quadro sistematico, prima concettuale e poi normativo, in cui inserire l'apprendistato in somministrazione per poi individuarne gli snodi e le prospettive di evoluzione e sviluppo.

Quadro concettuale e normativo

Quadro concettuale

La somministrazione di lavoro è una fattispecie complessa che prevede il coinvolgimento di tre soggetti: il lavoratore, il somministratore (un'agenzia per il lavoro autorizzata dal Ministero del Lavoro) e l'utilizzatore (un soggetto pubblico⁶ o privato). Tra questi tre soggetti vengono stipulati due diversi contratti distinti ma tra loro collegati: il contratto di

³ M. Tiraboschi, *La disoccupazione giovanile in tempo di crisi: un monito all'Europa (continentale) per riformare il diritto del lavoro?*, «Diritto delle Relazioni Industriali», 2, 2012.

⁴ ISFOL, *XII Rapporto di monitoraggio dell'apprendistato*, (consultabile all'indirizzo: <http://www.isfol.it>). Si veda anche, reperibile al medesimo indirizzo, *Le competenze per l'occupazione e la crescita*, 2012.

⁵ *Position Paper, Progressing on the EU Youth Opportunities Initiative, Eurociett calls for integrating private employment services proactively in youth employment policies to avoid the risk of a lost generation*, 3 May 2012 (si rimanda all'indirizzo:

http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/eurociett/docs/position_papers/2012_Employment_Policies/Eurociett_Position_Youth_Opportunities_-_May_2012.pdf).

⁶ L'art. 86 comma 9 del Decreto Legislativo n. 276 del 2003 prevede che in relazione alle pubbliche amministrazioni la disciplina della somministrazione trovi applicazione solo per quanto attiene la somministrazione a tempo determinato, escludendo espressamente l'applicabilità della disposizione di cui all'articolo 27 riguardante la costituzione del rapporto a tempo indeterminato in capo all'utilizzatore.

somministrazione e il contratto di lavoro somministrato⁷.

Il contratto di somministrazione, stipulato tra somministratore e utilizzatore, è un contratto commerciale, il cui oggetto è la fornitura di uno o più lavoratori somministrati. Può essere concluso a tempo determinato o indeterminato, in questo ultimo caso si parla comunemente di *staff leasing*. Il contratto di lavoro somministrato, concluso tra somministratore, in qualità di datore di lavoro, e lavoratore, è un contratto di lavoro, e in quanto tale, è soggetto alle norme giuslavoristiche. Si tratta di un contratto di lavoro 'particolare', poiché la prestazione di lavoro viene resa in favore di un soggetto terzo (l'utilizzatore), che esercita nei confronti del lavoratore il potere direttivo e di controllo. L'utilizzatore non assume tuttavia il potere disciplinare, che rimane riservato al somministratore, salvo tuttavia l'onere per il primo di comunicare gli elementi che possano costituire oggetto di contestazione disciplinare. Al lavoratore, per il principio della parità di trattamento, spetta un trattamento economico e normativo non diverso rispetto a quello che gli sarebbe spettato se fosse stato assunto direttamente dall'utilizzatore. Il contratto di lavoro somministrato può essere a termine o tempo indeterminato ed estrinsecarsi in diverse tipologie negoziali, accedendo ad una somministrazione a termine o a tempo indeterminato. Nella disciplina della somministrazione di lavoro (artt. 20 e ss, Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276), diversamente da quanto previsto dalla Legge n. 196 del 1997, non sono stati introdotti requisiti specifici relativamente al contratto di lavoro stipulato tra somministratore e lavoratore. Il rispetto di specifici requisiti dipende pertanto dalla tipologia negoziale scelta. Con riguardo alla somministrazione a tempo determinato, se i rapporti tra somministratore e lavoratore possono certamente estrinsecarsi in un contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, alcune fattispecie negoziali sono espressamente escluse, come ad esempio il contratto di inserimento e quello di lavoro intermittente⁸. Con riferimento alla somministrazione a tempo indeterminato, invece, l'art. 22 comma 1 del Decreto Legislativo n. 276 del 2003, dispone che i rapporti di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro sono soggetti alla disciplina generale dei rapporti di lavoro di cui al codice civile e alle leggi speciali. Tale disposto lascia pertanto ampia scelta alle parti circa lo schema negoziale da utilizzare⁹. La Circolare del Ministero del Lavoro n. 7 del 22 febbraio 2005, ha espressamente chiarito che è possibile ricorrere all'apprendistato nell'ambito della somministrazione, oggi questa

⁷ M. Soldera, *Il contratto di somministrazione: requisiti di forma e contenuto*, in M. Tiraboschi (a c. di), *Le esternalizzazioni dopo la riforma Biagi, Somministrazione, appalto e distacco e trasferimento d'azienda*, Collana ADAPT, Giuffrè, Milano 2006, p. 145.

⁸ La Circolare 22 febbraio 2005, n. 7 fa salva la possibilità di utilizzare il contratto di inserimento anche nell'ambito di una somministrazione a termine allorché riguardi soggetti svantaggiati: «con riferimento alla somministrazione a tempo determinato l'art. 22, comma 2, del Decreto Legislativo n. 276 del 2003 prevede, come ipotesi che si realizza nella maggioranza dei casi, la stipulazione di un contratto di lavoro a tempo determinato, che rimane alla disciplina di cui al Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368, per quanto compatibile, e in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui all'art. 5, commi 3 e 4. Nulla esclude tuttavia, in considerazione della maggiore tutela del prestatore di lavoro e delle conseguenze previste in caso di mancato utilizzo di un contratto a tempo determinato, il ricorso al contratto di lavoro a tempo indeterminato che, giusto il disposto di cui al comma 3 dello stesso art. 22, nonché, in generale, ai sensi dell'art. 20, comma 2, del Decreto Legislativo n. 276 del 2003, dà diritto a una indennità mensile di disponibilità. Stante il tenore letterale e la *ratio* della Legge non è invece possibile ricorrere, nei casi di somministrazione a termine, a contratti come quello di inserimento o di lavoro intermittente. L'applicabilità, per quanto compatibile, della disciplina di cui al Decreto Legislativo n. 368 del 2001 non vale a fare di detti contratti una tipologia di lavoro a termine utilizzabile ai fini di somministrazione. Discorso a parte merita, sempre con riferimento alla somministrazione a termine, il contratto di inserimento allorché la somministrazione venga svolta ai sensi dell'art. 13 del Decreto Legislativo n. 276 del 2003».

⁹ Circolare 22 febbraio 2005, n. 7 (consultabile all'indirizzo <http://www.lavoro.gov.it>).

possibilità è normativamente prevista e regolata dal Testo Unico dell'apprendistato.

Quadro normativo

La somministrazione di lavoro, che prende il posto del lavoro interinale introdotto nel nostro ordinamento dalla Legge n. 196 del 24 giugno 1997, trova la sua fonte normativa negli articoli 20 e seguenti del Decreto Legislativo n. 276 del 10 settembre 2003 così come da ultimo modificati dal Decreto Legislativo n. 24 del 2 marzo 2012 e dalla Legge n. 92 del 28 giugno 2012. Oltre che dalla fonte legale, la somministrazione è regolata anche dal contratto collettivo delle agenzie per il lavoro che si combina di volta in volta con quello applicato dall'utilizzatore. Per quanto concerne l'apprendistato in somministrazione il quadro va ricostruito mettendo in relazione l'insieme di disposizioni come sopra ricostruite, con quelle contenute nel Testo Unico dell'apprendistato così come modificato dalla Legge n. 92 del 28 giugno 2012. Il mutamento del quadro normativo e la consacrazione normativa della possibilità di assumere apprendisti in somministrazione, ha innescato un vivace dibattito in dottrina che in particolare ha riguardato la configurabilità pratica e normativa dell'apprendistato in somministrazione e la formazione dell'apprendista somministrato. Prendere una posizione su questi temi, implica la ricostruzione di un quadro in cui circoscrivere la questione, che deve tener conto e collegare la disciplina relativa alla somministrazione di lavoro con quella dell'apprendistato e le disposizioni dei contratti collettivi del somministratore e dell'utilizzatore, cercando un punto di sintesi tra le diverse e a volte opposte istanze normative e contrattuali.

La configurabilità dell'apprendistato in somministrazione

L'Accordo del 5 aprile in materia di apprendistato professionalizzante in somministrazione prevede che possano essere assunti con questa tipologia contrattuale i lavoratori destinati ad essere inviati in missione presso uno o più utilizzatori, legittimando così di fatto il ricorso all'apprendistato nell'ambito sia di una somministrazione a tempo indeterminato, che a termine. Questa possibilità è stata oggi espressamente esclusa dalla riforma¹⁰. Pare non si tratti, tuttavia, di un traguardo definitivo. A confermarlo sono le parole dello stesso Presidente del Consiglio, Mario Monti, che nel richiedere il voto di fiducia sulla Legge di riforma ed un'accelerazione dei tempi di approvazione, al fine di consentire all'Italia di arrivare preparata al vertice europeo, ha rassicurato le parti sociali impegnandosi a modifiche tempestive¹¹. Il cantiere delle riforme rimane, dunque, almeno ad oggi aperto¹².

¹⁰ Legge 28 giugno 2012, n. 92, Articolo 1 comma 16, lett. c) «è in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'articolo 20 comma 4 del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276».

¹¹ Si rimanda al comunicato stampa del 20 giugno 2012: «Il Governo ha chiesto al Parlamento di accelerare l'esame sulla riforma del mercato del lavoro contenendolo entro tempi compatibili con l'esigenza che la Legge sia approvata entro il 27 giugno affinché il Consiglio Europeo del 28 giugno possa prendere atto del varo di questa importante riforma strutturale. Il Governo si impegna a risolvere tempestivamente, con appropriate iniziative legislative, altri problemi posti dai gruppi parlamentari: la questione degli esodati e alcuni aspetti della flessibilità in entrata e degli ammortizzatori sociali. Su questi temi il Governo sta lavorando anche sulla base delle costruttive proposte provenienti dai gruppi di maggioranza».

¹² Probabili ulteriori modifiche alla Riforma saranno apportate già con l'approvazione del c.d. Decreto Sviluppo; si discute di un pacchetto di dieci emendamenti che potrebbero intervenire anche in materia di somministrazione, esentandola dal computo dei termini massimi di utilizzo di lavoro flessibile e reintroducendo l'emendamento in materia di apprendistato di cui si dirà diffusamente nel presente contributo (cfr. Il Sole 24 ore, 10 luglio 2012).

Ben presto i lavori riprenderanno, e pare, interesseranno anche l'apprendistato in somministrazione. Un cammino ancora tutto da percorrere, fino ad oggi discontinuo e incespicante, dove ad ogni passo in avanti ne sono seguiti due indietro, fatto di mete incerte e traguardi solo parziali, il cui punto d'arrivo ancora non si scorge.

Nei paragrafi che seguono, si cerca di ricostruire il frastagliato cammino, che a partire dalla Circolare n. 7 del 22 febbraio 2005, passando per il Protocollo welfare, il Collegato lavoro, il Testo Unico dell'apprendistato e da ultimo per la Riforma, ha condotto ad oggi, guardando alle prospettive di sviluppo che potrebbero domani interessare l'apprendistato in somministrazione.

Dalla Circolare n. 7/2005 al Testo Unico dell'apprendistato

La Circolare n. 7 del 22 febbraio 2005, ammette espressamente la possibilità di ricorrere all'apprendistato nell'ambito di una somministrazione a tempo indeterminato¹³, non altrettanto fa invece con riferimento alla somministrazione a tempo determinato. Infatti, come sopra accennato, con riguardo alla somministrazione a tempo indeterminato, la Circolare chiarisce che le parti sono libere di scegliere quale schema negoziale utilizzare (contratti a termine, a tempo indeterminato, *part time*, *job sharing*, intermittente, apprendistato, inserimento...)¹⁴, mentre con riferimento alla somministrazione a tempo determinato, prevede la possibilità per l'agenzia di assumere il lavoratore a tempo indeterminato o a tempo determinato, escludendo espressamente la possibilità di ricorrere «a contratti come quello di inserimento o di lavoro intermittente». Pur non essendo espressamente escluso, si è ritenuto, stante la non esaustività dell'elenco e il riferimento contenuto solo nella somministrazione a tempo indeterminato alla possibilità di fare ricorso a tutte le tipologie contrattuali previste dal codice civile e dalle leggi speciali, che l'apprendistato fosse, senza incertezze, possibile solo nell'ambito di una somministrazione a tempo indeterminato¹⁵. Lo sviluppo dell'apprendistato nell'ambito della somministrazione a tempo indeterminato, che tuttavia non aveva conosciuto pratico utilizzo, è stato poi ostacolato dall' 'abolizione' della somministrazione a tempo indeterminato, operata dalla Legge n. 247 del 22 dicembre 2007¹⁶, riabilitata dopo tre anni dalla Legge 23 dicembre 2009, n. 191¹⁷.

¹³ Circolare 22 febbraio 2005, n. 7: «Nel caso della somministrazione a tempo indeterminato è anche possibile il ricorso al contratto di apprendistato e al contratto di inserimento purché le modalità di esecuzione del rapporto di lavoro consentano la realizzazione delle finalità di formazione ovvero di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo tipiche di questi contratti».

¹⁴ Circolare 22 febbraio 2005, n. 7: «Il disposto di cui all'art. 22, comma 1, lascia peraltro ampia scelta alle parti circa lo schema negoziale da utilizzare, essendo possibile, in presenza dei requisiti formali e sostanziali previsti dalla legislazione del lavoro, stipulare contratti a tempo indeterminato, a termine, a coppia, a tempo parziale, intermittente, ecc..».

¹⁵ P. Chieco, *Somministrazione, Comando, Appalto. Le nuove forme di prestazione di lavoro a favore del terzo*, in P. Curzio (a c. di), *Lavoro e diritti dopo il d.lgs. 276/2003*, Cacucci, Bari 2003, pp. 120 e ss.

¹⁶ Legge 22 dicembre 2007, n. 247, articolo 1 comma 46: «È abolito il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato di cui al titolo III, capo I, del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni».

¹⁷ Legge 23 dicembre 2009, n. 191, articolo 2 comma 143: «Il comma 46 dell'articolo 1 della Legge 24 dicembre 2007, n. 247, è abrogato. Dalla data di entrata in vigore della presente Legge trovano applicazione le disposizioni in materia di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato di cui al titolo III, capo I, del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, come da ultimo modificato dalla presente Legge, e all'articolo 20, comma 3, del medesimo Decreto Legislativo n. 276 del 2003 sono apportate le seguenti modificazioni: a) alla lettera i), le parole: "o territoriali" sono sostituite dalle seguenti: "territoriali o aziendali"; b) dopo la lettera

Reintrodotta la somministrazione a tempo indeterminato, con il c.d. Collegato Lavoro (Legge del 4 novembre 2010, n. 183), che ha riattivato la delega al Governo in materia di apprendistato, si è ricominciato a parlare non solo di apprendistato, ma anche di apprendistato in somministrazione.

Il 5 maggio 2011, il Consiglio dei Ministri, in attuazione alla delega di cui sopra, ha approvato lo schema di Testo Unico sull'Apprendistato, prevedendo espressamente la configurabilità dell'apprendistato nell'ambito della somministrazione sia a tempo indeterminato che determinato, richiamandosi all'art. 20 comma 3 e comma 4 del Decreto Legislativo del 10 settembre 2003. Lo schema di Decreto Legislativo veniva sottoposto alle parti sociali. Nella versione definitiva del Testo Unico, confluita nel Decreto Legislativo n. 167 del 14 settembre 2011, il riferimento all'articolo 20 comma 4, ossia alla somministrazione a tempo determinato, è svanito. Nonostante il venir meno del riferimento normativo espresso all'articolo 20 comma 4, all'indomani dell'emanazione del Testo Unico dell'apprendistato, nelle more del periodo transitorio, si è discusso circa l'ammissibilità dell'apprendistato anche nell'ambito di una somministrazione a termine, sia pure a fronte di un'assunzione a tempo indeterminato da parte dell'agenzia¹⁸. Questa è stata anche la soluzione accolta dall'Accordo di settore del 5 aprile 2012 in materia di apprendistato professionalizzante in somministrazione.

Dall'Accordo del 5 aprile alla riforma del mercato del lavoro

La negoziazione sull'apprendistato in somministrazione, in attuazione del Testo Unico dell'apprendistato, iniziata nel gennaio 2012, non è stata facile. L'Accordo cui si è giunti non è stato condiviso da tutte le parti sociali di settore. Alla radice del contendere, la possibilità di assumere apprendisti nell'ambito una somministrazione a termine (*rectius* 'apprendistato su più utilizzatori'), sostenuta da Assolavoro e appoggiata da Felsa Cisl e Uil Temp, ma non da Nidil Cgil che, ritenendo configurabile l'apprendistato solo nell'ambito di una somministrazione a tempo indeterminato, non ha sottoscritto l'Accordo ed ha interpellato sul punto il Ministero del Lavoro¹⁹. In particolare, secondo Nidil Cgil, 'l'apprendistato su più utilizzatori', sarebbe illegittimo oltre che per la mancanza di un fondamento giuridico, anche per il più sentito rischio di snaturamento dell'istituto dell'apprendistato nella sua funzione formativa e occupazionale, poiché, «non potendosi garantire nell'ambito di una somministrazione a tempo determinato, la certezza di una successione di contratti commerciali utili al completamento del percorso formativo e al conseguimento della qualifica, la *ratio* del contratto di apprendistato, quale contratto finalizzato ad impartire la formazione necessaria al conseguimento della qualifica, verrebbe meno, traducendosi in un vantaggio solo economico per le imprese utilizzatrici che verrebbero così completamente deresponsabilizzate, sia sul piano formativo che occupazionale».

La tesi che infine ha prevalso e che ha trovato spazio nell'Accordo, ritiene configurabile l'apprendistato in somministrazione anche «su più utilizzatori»²⁰. Se la scelta

i) è aggiunta la seguente: "i-bis) in tutti i settori produttivi, pubblici e privati, per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia"».

¹⁸ G. Falasca, *Apprendistato e casi particolari*, «Guida al Lavoro», Speciale n. 1, 1 novembre 2001, p. 51.

¹⁹ Il testo dell'interpello è reperibile all'indirizzo <http://www.cgil.it>.

²⁰ L'ammissibilità dell'apprendistato nell'ambito di una somministrazione a termine veniva sostenuta sulla base dei seguenti riferimenti giuridici: 1) *Art. 2 comma 3, D.lgs. n. 167/2011*. Il Testo Unico dell'Apprendistato, all'art. 2 comma 3, nel richiamare il solo art. 20 comma 3 (somministrazione a tempo indeterminato), si riferisce ai limiti numerici di computo e non alle condizioni generali di ammissibilità,

delle parti sociali lasciava aperte delle perplessità circa la sua legittimità già prima dell'emanazione della Legge n. 92 del 28 giugno 2012²¹, è oggi palesemente *contra legem*. Ma, lo si è detto, la riforma potrebbe conoscere modifiche in tempi tutto sommato brevi.

La riforma e gli sviluppi possibili: dal disegno di Legge del 28 marzo 2012 alla Legge n. 92 del 28 giugno 2012

Nel percorso che ha condotto all'approvazione della Legge di riforma, si sono registrate tendenze di segno opposto. L'art. 5 del disegno di Legge presentato dal Governo il 28 marzo 2012, che costituisce la genesi del processo di riforma del mercato del lavoro, prevedeva esplicitamente la possibilità di assumere apprendisti, sia nell'ambito della somministrazione a tempo indeterminato, che nell'ambito della somministrazione a termine, richiamandosi all'art. 20 comma 3 e comma 4²².

includendo nel conteggio solo gli apprendisti somministrati in *staff leasing* e non anche quelli a termine; 2) Art. 2 comma 1, lett. e), D.lgs. n. 167/2011. Il riconoscimento dell'ammissibilità dell'apprendistato nell'ambito della somministrazione, sia essa a termine o tempo indeterminato, si rinviene nel medesimo articolo 2 lett. e) che, richiamandosi all'art. 12 del D.lgs. n. 276/2003, individua tra i possibili erogatori della formazione agli apprendisti, anche l'Ente Bilaterale che si occupa della formazione dei lavoratori somministrati; 3) Art. 1 comma 1, D.lgs. n. 167/2011. L'art. 1, dispone espressamente che il contratto di apprendistato è «un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato». Le Agenzie possono, a fronte di un'assunzione a tempo indeterminato, somministrare il lavoratore ad un 'utilizzatore' con cui sussiste un rapporto commerciale a termine o tempo indeterminato. Pertanto essendo il contratto di apprendistato un 'contratto a tempo indeterminato', questo potrà insistere indifferentemente su una somministrazione a termine o a tempo indeterminato. Si vedano sul punto S. Degli Innocenti, *Apprendistato e somministrazione di lavoro*, «Bollettino Adapt», 28 marzo 2012 (consultabile all'indirizzo <http://www.bollettinoadapt.it>); G. Falasca, *Debutta l'apprendistato professionalizzante per i lavoratori somministrati*, «Guida al Lavoro», 17, 20 aprile 2012, pp. 12 e ss.

²¹ Si è osservato che nemmeno prima dell'espressa esclusione operata dalla riforma, l'apprendistato fosse giuridicamente configurabile nell'ambito di una somministrazione a termine. In particolare si è osservato che un'interpretazione attenta del Testo Unico dell'apprendistato, con riferimento al dato testuale, alla sua collocazione e alla volontà delle parti consentiva di escludere già da prima con sicurezza l'apprendistato nell'ambito di una somministrazione a termine: 1) L'art. 2 comma 3 del Testo Unico, rubricato «disciplina generale», non disciplina tanto i criteri di computo, ma le stesse condizioni giuridiche di legittimità di ricorso, diretto o indiretto, all'apprendistato. La tesi di cui sopra si è dato conto (par. 3.1. punto 1), portata alle conseguenze pratiche, consentirebbe di escludere da ogni limite di computabilità l'uso di apprendisti assunti in somministrazione a termine, con fini evidentemente elusivi e evidentemente non consentiti dalla norma. Al proposito si segnala che contrasta tra l'altro con tale interpretazione la Circolare n. 7/2005, laddove prevede che «l'individuazione di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto della somministrazione è prevista unicamente con riferimento alla somministrazione a tempo determinato». Alla luce di ciò, diventa difficile sostenere che il Testo Unico preveda un 'contingentamento al contrario' e pare maggiormente fondata l'interpretazione secondo la quale l'articolo 2 nel dettare le condizioni di ammissibilità dell'apprendistato prenda in considerazione la sola possibilità di inserirlo nell'ambito di una somministrazione a tempo indeterminato richiamandosi al solo art. 20 comma 3; 2) L'apprendistato è un contratto a tempo indeterminato *sui generis*. L'articolo 1 del T.U., è vero definisce l'apprendistato un contratto a tempo indeterminato, ma è altrettanto vero che l'articolo 2 permette alle parti di recedere dallo stesso al termine della parte formativa, senza bisogno di addurre specifiche motivazioni. L'enunciazione del principio di cui all'art. 1 non basta, quindi, ad equiparare il contratto di apprendistato ad un normale contratto di assunzione a tempo indeterminato, al meno ai fini perseguiti dall'Accordo. Si rinvia a M. Tiraboschi, *Apprendistato in somministrazione: un accordo che non convince un progetto di riforma lacunoso*, «Bollettino Adapt», 23 aprile 2012 (consultabile all'indirizzo <http://www.bollettinoadapt.it>); G. Rosolen, *L'apprendistato in somministrazione: dall'accordo del 5 aprile ad Europa 2020*, pubblicato sul sito <http://www.fareapprendistato.it>, 1 giugno 2012.

²² Il testo della riforma approvato dal Consiglio dei Ministri il 28 marzo 2012, è scaricabile all'indirizzo http://www.governo.it/GovernoInforma/Dossier/lavoro_riforma/documento_riforma.pdf.

La versione emendata dell'art. 5, proposta dalla Commissione Lavoro al Senato, e che ora trova posto all'articolo 1 comma 16 della riforma, richiama il solo art. 20, senza riferimenti ai commi 3 e 4, prevedendo espressamente l'esclusione della possibilità «di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'articolo 20 comma 4 del D.Lgs n. 276/2003».

Il testo della riforma sottoposto al voto di fiducia del Senato riportava un emendamento, poi all'ultimo cancellato per mancanza di copertura finanziaria, proprio in materia di apprendistato in somministrazione²³. L'emendamento, nell'introdurre un'ulteriore lettera all'articolo 20 comma 3, prevedeva la possibilità di ricorrere legittimamente alla somministrazione a tempo indeterminato «in tutti i settori produttivi privati, in caso di utilizzo di uno o più lavoratori assunti dal somministratore con contratto di apprendistato, secondo la disciplina di cui al Decreto Legislativo n. 167 del 2011». La disposizione, seppure collocata nel comma dedicato alla somministrazione a tempo indeterminato, a bene vedere non la riguardava direttamente, in quanto introduceva una ipotesi intermedia tra somministrazione a termine e somministrazione a tempo indeterminato. Una sorta di ibrido. L'emendamento si riferiva, infatti, ad una somministrazione «di durata massima coincidente con la durata del contratto di apprendistato prevista, per il tipo di mansione, dal contratto collettivo applicato dall'utilizzatore».

L'emendamento, se aveva il pregio di risolvere alcune questioni, ne lasciava aperte altre. Se è vero che chiariva che l'apprendistato in somministrazione poteva riguardare non solo le attività e i settori individuati dall'articolo 20 comma 3 ma «tutti i settori privati», non precisava se questa liberalizzazione operasse con riferimento solo a quella particolare forma di somministrazione di durata massima coincidente con la durata dell'apprendistato, o se si riferisse più genericamente a tutte le somministrazioni a tempo indeterminato aventi ad oggetto la fornitura di apprendisti. In altre parole, non è chiaro se per la somministrazione a tempo indeterminato *standard* di apprendisti, dovessero ricorrere i requisiti oggettivi di attività previsti dalle lettere da a) ad i-bis) dell'articolo 20 comma 3, o se questi non trovassero in ogni caso applicazione nelle ipotesi di somministrazione di apprendisti, a prescindere dal fatto che queste avessero una durata predeterminata.

La formulazione dell'emendamento lasciava aperte anche altre questioni relative alla configurabilità giuridica di una somministrazione a tempo indeterminato la cui durata massima è legalmente predeterminata in funzione della durata dell'apprendistato. Si converrà che un qualsiasi contratto a tempo indeterminato è tale in quanto ha una durata per l'appunto 'indeterminata'. Secondo i principi generali, il contratto a tempo indeterminato, se può legittimamente avere una durata minima, non può anche avere una durata massima, a meno di non volerlo snaturare trasformandolo in un contratto a tempo determinato. Se la Legge espressamente esclude l'ammissibilità dell'apprendistato nell'ambito di una somministrazione a tempo determinato non può poi contraddirsi affermando che questo può intervenire nell'ambito di una somministrazione a tempo indeterminato di durata massima coincidente con quella dell'apprendistato.

L'ipotesi intermedia di somministrazione, contemplata dall'emendamento, suscita un'ulteriore riflessione: pur essendo di fatto a termine, è acasale, e in quanto tale

²³ Proposta di modifica n. 5.101 al DDL n. 3249, 5.101, I Relatori - emendamento ritirato - «al comma 1, dopo la lettera c), inserire la seguente: c-bis) al comma 3, dell'articolo 20, del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, dopo la lettera i-bis) inserire la seguente: "i-ter) in tutti i settori produttivi privati, in caso di utilizzo di uno o più lavoratori assunti dal somministratore con contratto di apprendistato, secondo la disciplina di cui al Decreto Legislativo n. 167 del 2011. In questo caso la durata massima del contratto di somministrazione coincide con la durata del contratto di apprendistato prevista, per il tipo di mansione, dal contratto collettivo applicato dall'utilizzatore"», reperibile all'indirizzo: <http://www.senato.it>.

sconnessa dalla necessità che sussista per legittimarla un'esigenza tecnica-produttiva-organizzativa dell'utilizzatore. Ci si chiede allora se si tratti di un'ipotesi di somministrazione legittima, o se ci si trovi ai confini di qualcos'altro che meriterebbe una specifica definizione. In passato si è molto discusso circa la compatibilità dell'articolo 20 comma 3 del Decreto Legislativo n. 276 del 2003, rispetto ai criteri individuati nella Legge delega, la Legge 30 dello stesso anno. Si affermò che l'elencazione 'per attività' delle ipotesi legittimanti la somministrazione a tempo indeterminato, non soddisfaceva i criteri fissati dalla Legge, il cui art. 1 comma 2 lettera m) disponeva: «ammissibilità della somministrazione di manodopera anche a tempo indeterminato, in presenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo od organizzativo, individuate dalla Legge o dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative». Secondo questa interpretazione, per la validità del contratto di somministrazione a tempo indeterminato, sarebbero comunque dovute ricorrere le ragioni organizzative, tecniche e produttive per cui l'utilizzatore sarebbe stato anche nella somministrazione a tempo indeterminato gravato dall'onere della prova circa l'esistenza della detta ragione organizzativa e del nesso di causalità con la scelta di esternalizzazione del lavoro²⁴. Tale obiezione era stata poi facilmente superata, sostenendo, senza smentite giurisprudenziali, che fosse stato lo stesso legislatore ad aver concretizzato le ragioni obiettive, alla cui sussistenza la Legge delega condizionava l'ingresso nell'ordinamento della somministrazione²⁵. Con l'apprendistato in somministrazione, così come configurato dall'emendamento, ci si spinge oltre, negando la necessità di ancorare la somministrazione alla sussistenza di una ragione tecnica produttiva organizzativa sia pure mediata o filtrata, per legarla invece ad un'esigenza diversa e fortemente innovativa, quella della formazione specialistica della persona, che per dirla tutta potrebbe ben costituire l'esigenza tecnica organizzativa produttiva del prossimo futuro. Una scelta questa che mette il seme per una concezione del tutto nuova della somministrazione e del ruolo delle agenzie per il lavoro.

Insomma, la soluzione suggerita è senz'altro interessante sotto molteplici punti di vista. Innanzitutto perché cerca di comporre istanze contrapposte a beneficio di una più facile diffusione dell'apprendistato. E se è vero che desta alcune perplessità interpretative che potrebbero inficiarne l'operatività, queste sono facilmente superabili. Sarebbe sufficiente formulare l'emendamento in modo strutturalmente diverso, ad esempio, invece di aggiungere un'ipotesi nuova di ammissibilità della somministrazione a tempo indeterminato, facendo nascere perplessità circa la configurabilità giuridica di una somministrazione a tempo indeterminato di durata massima, si sarebbe potuto inserire la previsione in questione in un diverso comma, un ipotetico comma 'tre bis', attribuendo configurabilità giuridica autonoma a questa nuova tipologia di somministrazione a metà strada tra quelle *standard*, che avrebbe consentito di beneficiare della duttilità della somministrazione a termine senza doverne sopportare i limiti connessi alla causalità e alla frammentazione del percorso formativo, evidenziati dalla Cgil in sede di Interpello, potendo contare su un non secondario unanime consenso delle parti sociali. Una soluzione intermedia consentirebbe anche di evitare tutte le perplessità applicative connesse all'utilizzo dell'apprendistato nell'ambito della somministrazione a termine, prima tra tutte

²⁴ M.T. Carinci, *La somministrazione di lavoro altrui*, in F. Carinci (coord. da), *Commentario al Dlgs 10 settembre 2003, n. 276*, Tomo II, a cura di M.T. Carinci, C. Cester, *Somministrazione, comando, appalto, trasferimento d'azienda*, p. 29.

²⁵ R. Romei, *Somministrazione di lavoro, appalto di servizi, distacco*, in De Luca Tamajo, Rusciano, Zoppoli (a c. di), *Mercato del lavoro: riforma e vincoli di sistema*, ES, Napoli 2004, pp. 268 e ss.; in M. Biagi, *Istituzioni di diritto del lavoro*, IV ed., continuata da M. Tiraboschi, Milano, 2007, pp. 440 e ss.

quella sulla compatibilità dell'apprendistato con una causalità connessa ad un'esigenza tecnico-produttiva-organizzativa. Infatti, se l'essenza dell'apprendistato è la formazione, è evidente che un'esigenza tecnico-produttiva-organizzativa, collegata per esempio all'ipotesi classica di 'punte intense di attività', mal si combinerebbe con la necessità di dedicare tempi e impegno alla formazione dell'apprendista. Il tutto peraltro in linea di continuità rispetto alla Direttiva n. 104/2008, in materia di lavoro tramite agenzia, il cui articolo 4 prevede che «i divieti o le restrizioni imposti quanto al ricorso al lavoro tramite agenzie di lavoro interinale sono giustificati soltanto da ragioni d'interesse generale che investono in particolare la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale, le prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro o la necessità di garantire il buon funzionamento del mercato del lavoro e la prevenzione di abusi». Peraltro, la stessa Direttiva, con l'evidente intento di incoraggiare queste commistioni contrattuali, prevede anche che possano essere introdotte deroghe rispetto alle norme applicabili dall'impresa utilizzatrice, quando un lavoratore sia assunto da un'agenzia per il lavoro con un contratto di lavoro a tempo indeterminato, o quando siano previsti specifici percorsi formativi (elementi questi entrambi presenti nel nostro apprendistato in somministrazione).

Insomma, la previsione di un percorso *ad hoc* per lo sviluppo dell'apprendistato in somministrazione, a mezza via tra i due noti, è una strada che deve essere tenuta in considerazione in vista di ulteriori modifiche al sistema apprendistato, perché consente di evitare le restrizioni proprie sia della somministrazione a tempo indeterminato che di quella a termine, consentendo al contempo alle agenzie per il lavoro di sperimentare una nuova dimensione, specializzandosi in missioni più lunghe con una formazione specialistica da utilizzare anche come leva di *retention*, e alle aziende di sperimentare modi nuovi di gestione delle risorse umane, utilizzando forme qualificate di flessibilità, anche di lungo periodo.

Infine, questa tipologia 'ibrida', avrebbe potuto consentire, se l'emendamento fosse stato diversamente formulato, anche l'apprendistato in somministrazione nella pubblica amministrazione, oggi precluso se non nel settore dei servizi alla persona, potrebbe, infatti, consentire la via per aggirare il divieto relativo alla somministrazione a tempo indeterminato, contribuendo a creare sinergie nuove, nella strada anche di uno svecchiamento complessivo del sistema pubblico e della razionalizzazione delle forme di flessibilità auspicata dall'Intesa del 3 maggio 2012.

Profili formativi

L'Accordo del 5 aprile, prevede che l'agenzia sia «responsabile del corretto adempimento degli obblighi formativi» e, quindi, in generale, della formazione dell'apprendista. In particolare, si occupano della formazione degli apprendisti somministrati gli articoli 2, 3 e 4 dell'Accordo, che disciplinano rispettivamente: il piano formativo individuale, i requisiti e le funzioni del tutor.

Il piano formativo: definizione, contenuti, tempistiche, enti bilaterali

L'Accordo dispone che il piano formativo individuale sia predisposto dall'agenzia congiuntamente all'utilizzatore e al lavoratore, prevedendo così un'opportuna cooperazione triangolare nella stesura del programma formativo. Per i contenuti formativi del piano, l'accordo rinvia al contratto collettivo applicato dall'impresa utilizzatrice. Sulle tempistiche per la predisposizione del piano formativo non c'è chiarezza. L'accordo infatti, contraddittoriamente, all'articolo 2 prevede che la predisposizione del piano formativo

debba avvenire «entro 30 giorni dall'inizio della missione», mentre l'articolo 3 dispone che la definizione avvenga «prima dell'avvio della missione». Sul punto il Testo Unico prevede che il piano formativo sia definito «anche sulla base di moduli o formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli Enti Bilaterali, entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto». In linea teorica questo differimento avrebbe dovuto favorire la definizione di progetti formativi maggiormente 'mirati' e specifici capaci di tener conto dell'effettiva preparazione e potenzialità dell'apprendista in modo da tagliare su misura il percorso formativo. In questo senso l'assistenza del tutor d'agenzia nella fase d'inserimento potrebbe rivelarsi nevralgica nella definizione e nella progettazione del quadro formativo in cui inserire l'apprendista. Ma una sovrapposizione normativa di tale tenore potrebbe ingenerare qualche perplessità applicativa. Probabilmente il differente tenore delle due disposizioni origina dal timore che nei 30 giorni non si riesca a pervenire alla definizione di un piano formativo concordato. Secondo alcuni, poiché il piano formativo è un elemento necessario del contratto di apprendistato ai sensi dell'art. 2 del Testo Unico, non si potrebbe ritenere valida la stipula di un contratto di apprendistato monca di un proprio requisito essenziale. Si ritiene, infatti, che il consenso del lavoratore e la conoscenza delle effettive condizioni contrattuali creerebbero una 'asimmetria informativa' tale da pregiudicare la legittimità stessa del contratto. A tale questione se ne lega un'altra relativa alla configurabilità giuridica del rapporto formalmente definito di 'apprendistato' ma che per un periodo di 30 giorni mancherebbe del suo elemento essenziale ossia la 'formazione'. La soluzione potrebbe essere quella di definire prima dell'invio in missione un piano formativo di massima da implementare nei 30 giorni successivi. Sarebbe stato opportuno che fosse l'accordo a prevedere espressamente questa possibilità.

L'articolo 2 dell'Accordo prevede che il piano formativo individuale dell'apprendista somministrato deve essere sottoposto al parere di conformità di Forma.Temp²⁶, che entro dieci giorni, esprime una prima valutazione tecnica sul piano formativo per poi inviarlo ad una specifica Commissione all'uopo istituita che a sua volta dovrebbe esprimere il proprio parere entro i successivi 30 giorni. Si prevede che la Commissione verifichi: la congruità del rapporto numerico tra apprendisti e lavoratori qualificati, l'ammissibilità del livello contrattuale d'inquadramento, la coerenza del Piano Formativo con la qualifica proposta.

La partecipazione degli Enti Bilaterali nel sistema 'apprendistato' ha fatto molto discutere in dottrina²⁷ ed ha costituito oggetto di un Interpello al Ministero del lavoro

²⁶ La Legge n. 196 del 1997 ha previsto l'istituzione di un fondo bilaterale (Forma.temp), finanziato dal contributo pari al 4% delle retribuzioni lorde corrisposte ai lavoratori somministrati a tempo determinato, avente quali finalità la promozione di percorsi di qualificazione e riqualificazione anche in funzione di continuità di occasioni di impiego e la previsione di specifiche misure previdenziali per i lavoratori somministrati. Si veda: G. Bocchieri, M. Tiraboschi, *I fondi per la formazione e la tutela del reddito*, in M. Tiraboschi (a c. di), *Le esternalizzazioni dopo la riforma Biagi, Somministrazione, appalto e distacco e trasferimento d'azienda*, Collana ADAPT, Giuffrè, Milano, 2006, p. 277. La riforma prevede che dal primo gennaio 2013 ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applichi un contributo addizionale a carico del datore di lavoro pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Lo stesso articolo, al comma 14, prevede che in caso di lavoro tramite agenzia, l'applicazione della nuova aliquota dell'1,4% sia compensata da una correlativa riduzione del contributo del 4%. Per un approfondimento si rinvia al contributo di Lilli Casano, *Fine di una tutela "eccezionale"? La riduzione del contributo per la formazione dei lavoratori somministrati a tempo determinato*, in P. Rausei, M. Tiraboschi (a c. di), *Lavoro: una riforma sbagliata*, Adapt, Labour studies, E book series, 2, 2012.

²⁷ M. Tiraboschi, *Il parere di conformità degli enti bilaterali un tassello imprescindibile per la costruzione di un sistema di apprendistato*, «Bollettino Adapt», 28 maggio 2012 (consultabile all'indirizzo: <http://www.bollettinoadapt.it>). In senso opposto: E. De Fusco, *Apprendistato, il parere di conformità sul piano formativo non è obbligatorio*, Nota della fondazione studi consulenti del lavoro, pubblicata anche in «Bollettino Adapt», 28 maggio 2012, pubblicato sul sito <http://www.fondazionestudi.it>. Ancora sul tema: M.

proposto dall'Ordine dei Consulenti del lavoro, che ha fin da subito ritenuto illegittimo, perché non previsto dal Testo Unico dell'apprendistato, l'obbligo di sottoporre il piano formativo agli enti bilaterali, contenuto in alcuni contratti collettivi. Secondo una diversa interpretazione, una tale previsione dei contratti collettivi sarebbe invece perfettamente legittima alla luce del Testo Unico, il cui art. 2, individuati i principi generali di riferimento, rinvia *in toto* alla contrattazione collettiva la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante (eccezion fatta per la formazione di base e trasversale di competenza delle Regioni). Poiché la bilateralità è espressione dell'autonomia collettiva, quest'ultima può legittimamente rinviare ad essa. In questo senso andrebbe anche la previsione di un differimento temporale per la predisposizione del piano formativo individuale, rispetto al momento di stipulazione del contratto, non prevista dal sistema precedente che invece imponeva la contestualità, che sembra essere pensata proprio per consentire un processo di sviluppo per gradi del piano formativo che consenta sia la personalizzazione ma anche la validazione di un soggetto *ad hoc* previsto con funzioni anche consulenziali dalla contrattazione collettiva. Rileggendo la Circolare n. 30 del 2005 del Ministero del Lavoro, in effetti, si evince chiaramente che una norma di Legge può legittimamente subordinare l'approvazione del contratto di apprendistato alla validazione dell'Ente, ma non può prevedere anche l'iscrizione obbligatoria all'Ente stesso. A risolvere la questione è intervenuto l'Interpello del Ministero del lavoro n. 16 del 14 giugno 2012, con cui si è rilevato che nell'architettura del Testo Unico il ruolo degli enti bilaterali è stato disegnato come meramente eventuale, ossia «non necessario ai fini della validità del contratto in generale». In sintesi, afferma l'Interpello: «indipendentemente dalla previsione normativa, non può negarsi che la contrattazione collettiva possa legittimamente assegnare un ruolo fondamentale agli Enti bilaterali, ruolo del tutto legittimo e non in conflitto con i principi normativi ma che tuttavia non può configurarsi come *condicio sine qua non* di carattere generale per una valida stipulazione del contratto di apprendistato [...] Pertanto, almeno con riferimento ai datori di lavoro non iscritti alle organizzazioni stipulanti il contratto collettivo applicato, non vi è un obbligo giuridico di sottoporre il piano formativo all'ente bilaterale di riferimento». Esclusa l'obbligatorietà giuridica dell'intervento validatorio degli enti bilaterali, nell'Interpello si evidenzia che una forma di controllo sui profili formativi del contratto da parte dell'ente bilaterale rappresenta comunque una valida opportunità e una garanzia circa la corretta declinazione del piano formativo. Il Ministero, infine conclude, in linea con l'orientamento volto a valorizzare sempre più il ruolo della bilateralità nella gestione e regolazione dei rapporti di lavoro, raccomandando al personale ispettivo di concentrare prioritariamente l'attenzione proprio nei confronti di quei contratti di apprendistato e di quei piani formativi che non sono stati sottoposti alla valutazione degli enti bilaterali di riferimento²⁸.

La previsione di 'validazione', quindi seppure non obbligatoria (almeno per i non iscritti all'ente bilaterale) è caldamente raccomandata. Si sono così poste le basi per un cambiamento culturale, per la costruzione di un sistema dell'apprendistato. In questa prospettiva, la validazione dell'Ente, seppure non obbligatoria, diventa non appesantimento burocratico ma garanzia di qualità del percorso formativo e strumento per impedire un utilizzo distorto dell'apprendistato. La questione si sposta allora sulla capacità degli enti bilaterali di costituire un filtro efficace, di porsi come sostegno valido ed

Tiraboschi, *Ancora sul parere di conformità*, «Bollettino Adapt», 11 giugno 2012 e A.C. Sacco, *Parere di conformità: obbligatorio o no?*, «Bollettino Adapt», 18 giugno 2012.

²⁸ Il testo dell'interpello n. 16 del 14 giugno 2012, che interviene anche in materia di recesso è scaricabile al sito <http://www.lavoro.gov.it>.

adeguato alle Imprese nell'assolvimento del loro obbligo formativo in un'ottica di cooperazione. La capacità di fare sistema si misura nella disponibilità di ogni soggetto, apprendisti, agenzie, aziende, sindacati, consulenti, associazioni di categoria a cooperare insieme in funzione del risultato, senza resistenze e corporativismi.

Il tutor formativo

L'articolo 3 dell'Accordo prevede che durante il periodo di apprendistato, il lavoratore somministrato si deve rapportare con due tutor, uno nominato dall'Agenzia ed uno indicato dall'impresa utilizzatrice. Entrambi i tutor devono essere individuati prima dell'invio in missione. Il tutor nominato dall'azienda deve ricoprire una qualifica professionale non inferiore a quella individuata nel piano formativo individuale, possedere competenze adeguate ed un livello d'inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di formazione. Per quanto riguarda il tutor d'agenzia l'Accordo prevede requisiti più stringenti volti a garantire la professionalità e la preparazione dei soggetti chiamati a ricoprire la funzione di tutor. I tutor d'agenzia dovranno iscriversi ad un apposito albo tenuto presso Forma.temp.

Le funzioni principali del tutor d'agenzia (TDA) sono: la definizione del piano formativo, la verifica dell'effettiva attuazione del piano formativo ed individuazione delle eventuali lacune, l'attestazione della formazione e l'attribuzione della qualifica al termine del periodo formativo. Viene così disegnato un insieme di funzioni a presidio della qualità e dell'effettività del percorso formativo. Un vero e proprio 'tutoraggio', insomma, volto a facilitare l'inserimento dell'apprendista all'interno dell'impresa, architettato per seguirlo passo passo nel percorso di crescita formativa e professionale. L'Accordo in materia di apprendistato professionalizzante in somministrazione ha il merito d'essere uno dei pochi a prevedere una disciplina completa e minuziosa della figura del tutor e dei suoi compiti, realizzando appieno la prospettiva delineata dal Testo Unico, che vede nell'apprendistato un'azione di sistema il cui obiettivo è l'inserimento qualificato e qualificante dei giovani nel mercato del lavoro.

Apprendistato e agenzie per il lavoro in Europa

Con il decreto n. 472 dell'11 aprile 2012, attuativo della Legge Cherpion del luglio 2011, la Francia ha aperto all'apprendistato in somministrazione. Il decreto, con l'obiettivo di promuovere l'alternanza scuola-lavoro e l'occupazione dei giovani, prevede che le agenzie per il lavoro possano assumere apprendisti da inviare in somministrazione presso le aziende clienti. L'apprendistato in somministrazione si regge in Francia su tre contratti: il contratto di apprendistato, concluso tra agenzia per il lavoro e lavoratore, che deve indicare il nome del tutor d'agenzia e le modalità con cui l'apprendista realizza la formazione e l'apprendimento e la durata dell'apprendistato; il contratto di somministrazione concluso tra agenzia per il lavoro e utilizzatore, che deve contenere l'indicazione del titolo che l'apprendista conseguirà al termine del percorso formativo, le mansioni a cui l'apprendista sarà assegnato che devono essere coerenti rispetto al conseguimento del titolo cui l'apprendistato è preordinato e al percorso formativo, il nome del tutor d'agenzia e quello del tutor presso l'utilizzatore e le modalità di coordinamento tra loro nonché il modo in cui i due tutor si devono rapportare con il centro di formazione a cui è affidato il progetto formativo ed infine quello che noi chiameremo contratto di missione, con cui l'agenzia per il lavoro comunica all'apprendista le informazioni contenute nel contratto di somministrazione con l'utilizzatore. La durata della somministrazione di

apprendisti non può essere inferiore a 6 mesi e non può superare i 36 anche con successive forniture. In buona sostanza l'apprendista potrà essere somministrato in sei imprese utilizzatrici diverse. Il contratto di missione e quello di somministrazione sono tra loro sincronizzati: se si interrompe o scade il primo, si interrompe anche il secondo. Il decreto pone poi particolare enfasi sulla responsabilità dei tutor: entrambi hanno la responsabilità di monitorare l'apprendista durante tutta la durata della sua formazione, in associazione con il centro di formazione²⁹.

Nel Regno Unito è stato recentemente introdotto, dopo una sperimentazione iniziata nel 2009, il c.d. detto modello ATA di apprendistato: di fatto si tratta di un apprendistato che noi definiremo in somministrazione, la cui regolamentazione è molto vicina a quella francese, dove l'agenzia a ciò preposta è un'agenzia specialistica che svolge specificamente questa attività, si parla per l'appunto di ATA: *apprenticeship training agency*³⁰.

In Germania, Olanda, Norvegia, Danimarca e Finlandia l'apprendistato in somministrazione costituisce una realtà già da tempo radicata che ha condotto ad importanti sinergie³¹.

Anche in Austria le agenzie per il lavoro svolgono un ruolo preminente nel sistema apprendistato, seppure non è configurabile un vero e proprio apprendistato in somministrazione, esse sono piuttosto un pilastro del sistema apprendistato. Le agenzie per il lavoro austriache (AMS), sono impegnate da anni nell'ambito della formazione esterna dei giovani apprendisti ed hanno maturato una notevole esperienza in materia di progettazione e consulenza e di ricollocazione. Tra i ruoli delle agenzie del lavoro austriache (AMS), vi è quello di promuovere la formazione e il collocamento dei giovani nel mercato del lavoro tramite l'apprendistato. L'AMS ha il compito cruciale di offrire consulenza e orientamento sulle scelte professionali ai giovani. Fra gli strumenti offerti sul portale dell'AMS vi sono la banca dati delle professioni (*Berufswörterbuch*) che illustra in dettaglio 1.500 profili professionali e le relative competenze, e il barometro delle qualificazioni (*Qualifikationsbarometer*), il quale include un *ranking* delle professioni più richieste e le necessarie qualificazioni oltre alle informazioni su come ottenerle. Per quanto riguarda il collocamento, ricordiamo la borsa dell'apprendistato (*Lehrstellenbörse*), un portale gestito dalle AMS in collaborazione con la Camera dell'Economia, che offre la possibilità di inserire e ricercare posti di apprendistato. Gli operatori delle AMS assistono i giovani attraverso il portale e attraverso colloqui personali nella ricerca di un posto di apprendistato, e si attivano in particolar modo quando un apprendista finisce il rapporto di apprendistato anticipatamente. È inoltre compito delle AMS collocare il giovane presso un nuovo posto di apprendistato in caso di recesso da parte dell'azienda, entro 3 mesi dalla cessazione³². La prospettiva austriaca può costituire spunti importanti per delineare un ruolo nuovo delle agenzie nel sistema apprendistato che vada anche oltre l'apprendistato in somministrazione.

²⁹ Il testo del decreto è reperibile all'indirizzo <http://www.legifrance.gouv.fr>.

³⁰ <http://www.apprenticeships.org.uk/Employers/Steps-to-make-it-happen/GTA-ATA.aspx>

³¹ Eurociett, *Temporary agencies contribution in the labour market: the example of vocational training*, 2009, pubblicato sul sito <http://www.eurociett.eu>.

³² Per un approfondimento si rinvia alla scheda di *Benchmarking* predisposta da Italia lavoro e reperibile all'indirizzo:

http://bancadati.italialavoro.it/BDD_WEB_CONTENTS/bdd/publishcontents/bin/C_21_Benchmarking_605_documento_itemName_0_documento.pdf.

L'apprendistato in somministrazione, in linea con i principi fissati da Europa 2020 e con la comunicazione della Commissione del 20 dicembre 2011³³, costituisce un modello di formazione e occupazione in chiave europea e uno strumento in più per fare dell'Europa, un'economia intelligente e sostenibile. L'apporto delle agenzie potrà essere strategico per il rilancio complessivo dell'istituto: le imprese potranno affidare alle agenzie per il lavoro il compito non solo di selezionare i giovani talenti su cui investire per la crescita e lo sviluppo della propria attività ma anche di gestire e rendere efficace la formazione che questi dovranno svolgere, ricorrendo anche ai fondi interprofessionali. L'apprendistato in somministrazione consentirebbe peraltro alle agenzie di investire su percorsi formativi professionali anche di livello elevato e lo sviluppo di strategie specialistiche di gestione delle risorse umane di alto profilo. Sul punto si segnala che sebbene l'Accordo del 5 aprile riguardi il solo apprendistato professionalizzante, nulla osta alle agenzie per il lavoro di operare anche nelle altre tipologie di apprendistato sperimentando anche percorsi *ad hoc* con riferimento ai lavoratori in mobilità. L'apprendistato in somministrazione si candida a divenire uno strumento di politica attiva capace di tenere assieme la leva formativa con quella occupazionale attraverso strategie e sinergie ispirate alla polifunzionalità che è propria delle agenzie per il lavoro. Una sfida per la costruzione di un sistema apprendistato dove al centro vi è la formazione della persona, il capitale umano anche in una prospettiva più ampia di responsabilità sociale dell'impresa.

Giulia Rosolen

(Scuola Internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Università di Bergamo)

³³ *Youth Opportunities Initiative*, Comunicazione della Commissione europea del 20 novembre 2011.