

## LE NUOVE LEGGI

Una collana concepita per coniugare tradizione di divulgazione giuridica ed esigenze pratiche dell'avvocato. Ogni volume è un utile strumento di lavoro finalizzato a coordinare le novità legislative all'assetto normativo vigente, mediante un sistema di domande e risposte che chiariscono i dubbi interpretativi derivanti dall'applicazione delle riforme e di schede riepilogative che mettono in evidenza le innovazioni del precetto normativo. La collana si articola in tre sezioni dedicate al diritto civile, penale e amministrativo, sia sostanziale che procedurale.

Con il decreto legislativo n. 167 del 2011 è giunto a compimento il processo di riforma dell'apprendistato, quale canale privilegiato per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. L'iter legislativo – avviato con la riattivazione, a opera del c.d. "collegato lavoro", della delega di cui alla legge n. 247 del 2007 – si è concluso in tempi sorprendentemente rapidi, grazie alla ampia e trasversale condivisione da parte di Governo, Regioni e parti sociali degli obiettivi e dell'impianto della riforma. Il «Testo Unico» segna, nell'ottica della massima semplificazione e razionalizzazione della materia, una netta cesura col passato e, in soli sette articoli, individua una disciplina organica dell'apprendistato, valida sia per il settore privato che per quello pubblico. Parallelamente l'articolo 11 del decreto legge n. 138 del 2011, convertito con modifiche in legge n. 148 del 2011, ha introdotto alcune rilevanti novità in materia di tirocini formativi e di orientamento, il cui abuso ha sin qui penalizzato l'incremento qualitativo e quantitativo dei contratti di apprendistato. Trova così attuazione il disegno condiviso dagli attori sociali nell'Intesa del 27 ottobre 2010, volto a creare più occupazione e di migliore qualità per i giovani, nonché a garantire un corretto uso dei due strumenti.

I contributi raccolti nel presente commentario mirano a fornire una prima interpretazione sistematica di tali provvedimenti, al fine di fornire al lettore alcune coordinate concettuali e le più essenziali linee di indirizzo operativo per la ottimale gestione della transizione dal vecchio al nuovo quadro giuridico-istituzionale.

**MICHELE TIRABOSCHI**, Professore ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università di Modena e Reggio Emilia e *visiting professor* presso l'Università Panthéon-Assas (Parigi), l'Universidad de Trèss Febrero (Buenos Aires) e la Middlesex University Business School (Londra). È Presidente di Adapt - Associazione italiana per gli studi internazionali e comparati in diritto del lavoro e relazioni industriali ([www.adapt.it](http://www.adapt.it)) e Direttore del Centro studi internazionali e comparati "Marco Biagi". È commentatore sui problemi del lavoro e delle relazioni industriali per *Il Sole 24 Ore*, *Il Foglio* e *Avvenire* e Direttore responsabile di [www.fareapprendistato.it](http://www.fareapprendistato.it), sito internet dedicato alla promozione e allo sviluppo del contratto di apprendistato.

**ENRICA CARMINATI**, *Adapt Research Fellow*. Dottoranda di ricerca presso la Scuola internazionale di dottorato in *Formazione della persona e diritto del mercato del lavoro* promossa da Adapt e il CQIA della Università degli Studi di Bergamo e componente del Comitato di redazione di [www.fareapprendistato.it](http://www.fareapprendistato.it).

**SERENA FACELLO**, *Adapt Research Fellow*. Dottoranda di ricerca presso la Scuola internazionale di dottorato in *Formazione della persona e diritto del mercato del lavoro* promossa da Adapt e il CQIA della Università degli Studi di Bergamo e componente del Comitato di redazione di [www.fareapprendistato.it](http://www.fareapprendistato.it).

**DANILO PAPA**, Dottore di ricerca in *Diritto delle relazioni di lavoro* e Dirigente della Direzione generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del lavoro, dove coordina l'attività giuridica della Direzione e principalmente l'attività di interpello (art. 9, d.lgs. n. 124/2004). Si occupa inoltre del contenzioso legato alla vigilanza in materia lavoristica e coordina il Centro Studi Attività Ispettiva. Componente del Comitato di redazione di [www.fareapprendistato.it](http://www.fareapprendistato.it).



EURO 00,00  
5555-38

LE NUOVE LEGGI CIVILI

IL TESTO UNICO DELL'APPRENDISTATO E LE NUOVE REGOLE SUI TIROCINI

a cura di MICHELE TIRABOSCHI



LE NUOVE LEGGI CIVILI

# IL TESTO UNICO DELL'APPRENDISTATO E LE NUOVE REGOLE SUI TIROCINI

Commentario al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, e all'articolo 11 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modifiche nella legge 14 settembre 2011, n. 148

a cura di

**MICHELE TIRABOSCHI**

con la collaborazione di

**ENRICA CARMINATI  
SERENA FACELLO  
DANILO PAPA**



GIUFFRÈ EDITORE

## INDICE SOMMARIO

### PARTE I QUADRO DI RIFERIMENTO CONCETTUALE

1. Ragioni e impianto di una riforma *di Michele Tiraboschi* . . . . . 3

#### SEZIONE A L'OCCUPAZIONE GIOVANILE IN ITALIA NEL CONFRONTO INTERNAZIONALE E COMPARATO

2. I giovani nei mercati del lavoro mondiali: debolezze strutturali comuni, transizioni dalla scuola al lavoro diverse *di Francesca Fazio* . . . . . 21
3. Apprendistato e occupazione giovanile: il caso italiano *di Emmanuele Massagli* . . . . . 36

#### SEZIONE B LA POSIZIONE DELLE PARTI SOCIALI

4. Il Testo Unico di riforma dell'apprendistato: la posizione della Cgil *di Claudio Treves* (Cgil) . . . . . 51
5. Riforma dell'apprendistato e regolazione dei tirocini: passi importanti per la buona occupazione giovanile *di Giorgio Santini* (Cisl) . . . . . 56
6. Il "nuovo" apprendistato *di Guglielmo Loy* (Uil) . . . . . 61
7. Apprendistato: la posizione di Confindustria *di Massimo Marchetti* (Confindustria) . . . . . 65
8. Il nuovo apprendistato e le PMI *di Armando Occhipinti* (Confapi) . . . . . 69
9. Testo Unico dell'apprendistato: la posizione di Confcommercio *di Guido Lazzarelli* (Confcommercio) . . . . . 73
10. Qualche considerazione sul contratto di apprendistato *di Elvira Massimiano* (Confesercenti) . . . . . 81
11. La riforma dell'apprendistato: una prima valutazione *di Riccardo Giovani* (Confartigianato) . . . . . 83

12.	Il rilancio dell'apprendistato passa attraverso la valorizzazione della contrattazione collettiva <i>di Stefano Di Niola</i> (Cna) . . . . .	93
13.	L'apprendistato in agricoltura <i>di Claudia Merlino</i> (Cia) . . . . .	96
14.	Il Testo Unico sull'apprendistato e il mondo delle professioni <i>di Gaetano Stella</i> (Confprofessioni) . . . . .	102

## SEZIONE C

**L'APPRENDISTATO COME LEVA DI PLACEMENT:  
IL NUOVO CONTESTO DELLA FORMAZIONE AZIENDALE**

15.	Apprendistato e formazione in impresa <i>di Giuseppe Bertagna</i> . . . . .	105
16.	Riforma dell'apprendistato e nuovo <i>placement</i> <i>di Silvia Spattini</i> . . . . .	126
17.	La riforma dell'apprendistato e l'"insegnamento" del settore metalmeccanico <i>di Carlo Frighetto</i> . . . . .	131

## SEZIONE D

**L'APPRENDISTATO NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

18.	L'attuazione della legge Biagi nella contrattazione collettiva <i>di Enrica Carminati, Serena Facello, Danilo Papa</i> . . . . .	139
-----	--	-----

**PARTE II****COMMENTARIO AL DECRETO LEGISLATIVO N. 167/2011**

ARTICOLO 1  
DEFINIZIONE

1.	Definizione e tipologie <i>di Michele Tiraboschi</i> . . . . .	177
----	--	-----

ARTICOLO 2  
DISCIPLINA GENERALE

2.	Disciplina generale dell'apprendistato: il trattamento economico e normativo <i>di Serena Facello, Danilo Papa</i> . . . . .	187
3.	Previdenza e assistenza sociale obbligatoria <i>di Enrica Carminati</i> . . . . .	204
4.	Apprendistato e ammortizzatori sociali <i>di Giancamillo Palmerini</i> . . . . .	212
5.	Lavoratori assunti con contratto di apprendistato e accesso alla previdenza complementare <i>di Michele Squeglia</i> . . . . .	219
6.	Limiti numerici <i>di Stefano Salvato</i> . . . . .	232
7.	L'utilizzo dell'apprendistato per soggetti in possesso di titoli di studio o abilitazione <i>di Mariagrazia Acampora</i> . . . . .	241

8.	Il cumulo dei periodi di apprendistato e il principio di integrazione delle politiche formative <i>di Michele Squeglia</i> . . . . .	246
9.	Apprendistato e lavoro a tempo parziale <i>di Mariagrazia Acampora</i> . . . . .	256
10.	La certificazione del contratto di apprendistato <i>di Flavia Pasquini</i> . . . . .	262
11.	Rilancio dell'apprendistato e somministrazione di lavoro <i>di Michele Tiraboschi</i> . . . . .	278
12.	La disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro <i>di Maria Giovannone, Michele Tiraboschi</i> . . . . .	283
13.	Il nuovo Testo Unico per l'apprendistato e l'obbligo assicurativo Inail <i>di Silvana Toriello</i> . . . . .	296

## ARTICOLO 3

## APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE

14.	Impianto e significato <i>di Giuseppe Bertagna</i> . . . . .	305
15.	Quadro regolatorio <i>di Umberto Buratti</i> . . . . .	322

## ARTICOLO 4

## APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE

16.	Impianto e quadro regolatorio <i>di Michele Tiraboschi</i> . . . . .	333
17.	Il maestro artigiano <i>di Serena Facello</i> . . . . .	342
18.	L'apprendistato stagionale dopo la riforma <i>di Alessandro Massimo Nucara, Angelo Giuseppe Candido</i> . . . . .	346

## ARTICOLO 5

## APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA

19.	Impianto e quadro regolatorio <i>di Michele Tiraboschi</i> . . . . .	367
20.	L'alto apprendistato per l'accesso alle professioni ordinistiche <i>di Enrica Carminati</i> . . . . .	376
21.	Apprendistato e dottorati di ricerca <i>di Maria Teresa Cortese</i> . . . . .	384
22.	L'alto apprendistato nella formazione dei dottori commercialisti <i>di Raffaella Di Toma</i> . . . . .	391
23.	La sperimentazione modenese per il conseguimento in alto apprendistato della laurea magistrale in ingegneria <i>di Raffaella Di Toma</i> . . . . .	400
24.	L'esperienza di FIO <i>di Giovanni Chiabrera, Lisa Rustico</i> . . . . .	410

## ARTICOLO 6

STANDARD PROFESSIONALI, STANDARD FORMATIVI  
E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

25.	Standard professionali e standard formativi <i>di Lisa Rustico, Michele Tiraboschi</i> . . . . .	423
-----	--	-----

26.	Certificazione delle competenze <i>di Lidia Petruzzo</i> . . . . .	445
27.	La valorizzazione delle competenze in impresa: note tratte da un'indagine di sfondo per valutare l'utilizzabilità del libretto formativo nei contesti aziendali <i>di Elisabetta Perulli</i> . . . . .	451

ARTICOLO 7  
DISPOSIZIONI FINALI

28.	Sanzioni <i>di Danilo Papa</i> . . . . .	473
29.	Computo <i>di Danilo Papa</i> . . . . .	483
30.	L'apprendistato per la riqualificazione di lavoratori in mobilità <i>di Silvia Spattini</i> . . . . .	485
31.	Abrogazioni e regime transitorio <i>di Danilo Papa</i> . . . . .	493
32.	L'apprendistato nella pubblica amministrazione <i>di Cristina Galbiati</i> . . . . .	504
33.	Apprendistato e bilateralità <i>di Lavinia Serrani</i> . . . . .	515
34.	Incentivi all'assunzione di apprendisti <i>di Luca Insabato</i> . . . . .	523
35.	Imprese multilocalizzate <i>di Maria Tuttobene</i> . . . . .	532
36.	Competenze delle regioni a Statuto speciale e delle province autonome di Trento e Bolzano <i>di Josef Tschöll</i> . . . . .	538

SCHEDE RIEPILOGATIVE

37.	Il nuovo apprendistato <i>a cura di Enrica Carminati, Serena Facello</i> . . . . .	555
-----	--	-----

**PARTE III**  
**TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO:**  
**LE NUOVE REGOLE**

1.	Rilancio dell'apprendistato e contrasto all'utilizzo distorto dei tirocini formativi e di orientamento <i>di Michele Tiraboschi</i> . . . . .	563
2.	La riforma dei tirocini fra vincoli e tutele <i>di Pierluigi Rausei</i> . . . . .	573

SCHEDE RIEPILOGATIVE

3.	Le nuove regole degli stage <i>a cura di Serena Facello, Francesca Fazio</i> . . . . .	583
----	--	-----

**APPENDICE**

1.	Decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 . . . . .	589
2.	Decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modifiche in legge 14 settembre 2011, n. 148, articolo 11 (estratto) . . . . .	596

3.	Intesa tra governo e parti sociali 11 luglio 2011. ....	597
4.	Intesa tra governo, regioni, province autonome e parti sociali 27 ottobre 2010. ....	598
5.	Intesa tra governo, regioni, province autonome e parti sociali 17 febbraio 2010. ....	601
	<i>Elenco delle abbreviazioni. ....</i>	605
	<i>Notizie sugli autori. ....</i>	607

## **PROIEZIONE INFORMATICA**

(in *www.adapt.it*, indice A-Z, alla voce corrispondente)

a cura di Enrica Carminati e Serena Facello

### *voce* **Apprendistato**

#### DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

1. Decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167
2. Conferenza unificata stato-regioni, 7 luglio 2011  
Emendamenti allo schema di decreto legislativo licenziato dal Consiglio dei Ministri il 5 maggio 2011
3. Consiglio dei Ministri, Schema di decreto legislativo, 5 maggio 2011  
Testo Unico dell'apprendistato
4. Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 28 febbraio 2000  
Disposizioni relative alle esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore aziendale, ai sensi dell'art. 16, comma 3, della legge n. 196 del 24 giugno 1997, recante: "Norme in materia di promozione dell'occupazione"
5. Governo e parti sociali 11 luglio 2011  
Intesa sul Testo Unico dell'apprendistato
6. Governo, regioni, province autonome e parti sociali, 27 ottobre 2010  
Intesa per il rilancio dell'apprendistato
7. Circolare del Ministero del lavoro 29 settembre 2010, n. 34  
Settore turismo - specificità e ricorso ad istituti lavoristici - indicazione operative
8. Circolare del Ministero del lavoro 25 gennaio 2006, n. 2  
Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione
9. Circolare del Ministero del lavoro 14 ottobre 2004, n. 40  
Contratti di apprendistato

10. Circolare del Ministero del lavoro 18 marzo 2004, n. 9  
Il lavoro a tempo parziale
11. Ministero del lavoro, risposta ad interpellato 5 novembre 2010, n. 38  
Apprendistato professionalizzante per docenti abilitati
12. Ministero del lavoro, risposta ad interpellato 15 ottobre 2010, n. 34  
Apprendistato, computo dei periodi di sospensione del lavoratore apprendista
13. Ministero del lavoro, risposta ad interpellato 2 aprile 2010, n. 11  
Apprendistato professionalizzante e limitazioni quantitative
14. Ministero del lavoro, risposta ad interpellato 12 novembre 2009, n. 79  
Contratto di apprendistato quale contratto a tempo determinato o indeterminato
15. Ministero del lavoro, risposta ad interpellato 10 settembre 2009, n. 69  
Contratti di solidarietà e trattamento di integrazione salariale ai lavoratori apprendisti
16. Ministero del lavoro, risposta ad interpellato 5 giugno 2009, n.52  
Cassa integrazione in deroga per apprendisti e contestuale richiesta di CIGO o CIGS
17. Ministero del lavoro, risposta ad interpellato 5 giugno 2009, n. 49  
Associato in partecipazione e attività di tutor
18. Ministero del lavoro, risposta ad interpellato 6 febbraio 2009, n. 2  
Apprendistato professionalizzante con formazione esclusivamente aziendale e contratti in essere
19. Ministero del lavoro, risposta ad interpellato 7 ottobre 2008, n. 50  
Apprendistato professionalizzante ex art. 49, comma 5 ter, d. lgs. n. 276/2007
20. Ministero del lavoro, risposta ad interpellato 10 giugno 2008, n. 14  
Apprendistato e legge regione Marche
21. Ministero del lavoro, risposta ad interpellato 27 marzo 2008, n. 9  
Apprendistato nei servizi di condotta dei treni
22. Ministero del lavoro, risposta ad interpellato 11 febbraio 2008, n. 3  
Cumulo rapporti di apprendistato
23. Ministero del lavoro, risposta ad interpellato 29 novembre 2007, n. 36  
Operatività apprendistato qualificante
24. Ministero del lavoro, risposta ad interpellato 5 novembre 2007, n. 32  
Apprendistato e CIGS
25. Ministero del lavoro, risposta ad interpellato 1° ottobre 2007, n. 28  
Apprendistato e regime retributivo
26. Ministero del lavoro, risposta ad interpellato 11 luglio 2007, n. 17  
Apprendistato e malattia di breve durata
27. Ministero del lavoro, risposta ad interpellato 1° marzo 2007, n. 14  
Trasformazione da vecchio a nuovo apprendistato
28. Ministero del lavoro, risposta ad interpellato 1° marzo 2007, n. 13  
Apprendistato e tariffe di cottimo
29. Ministero del lavoro, risposta ad interpellato 2 febbraio 2007, n. 8  
Apprendistato professionalizzante e pregresse esperienze lavorative
30. Ministero del lavoro, risposta ad interpellato 18 gennaio 2007, n. 5  
Apprendistato professionalizzante e attività formativa
31. Ministero del lavoro, risposta ad interpellato 18 gennaio 2007, n. 4  
Apprendistato part-time e parere di conformità

32. Ministero del lavoro, risposta ad interpello 13 dicembre 2006, prot. n. 7209  
Responsabilità del datore di lavoro e apprendistato part-time
33. Ministero del lavoro, risposta ad interpello 10 ottobre 2006, prot. n. 4584  
Inclusione soci lavoratori nel calcolo percentuale per l'assunzione di apprendisti
34. Nota Ministero del lavoro 20 luglio 2007, prot. n. 9799  
Istruzioni operative al personale ispettivo. Età minima di ammissione al lavoro

#### DOCUMENTAZIONE REGIONALE E LOCALE

35. Intesa Ministero del lavoro e delle politiche sociali, MIUR e Regione Veneto, 14 marzo 2011  
Percorsi formativi in apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione in attuazione dell'art. 48 del Decreto Legislativo del 10 settembre 2003 n. 276
36. Intesa Ministero del lavoro e delle politiche sociali, MIUR e Regione Lombardia, 27 settembre 2010  
Percorsi formativi in apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione in attuazione dell'art. 48 del Decreto Legislativo del 10 settembre 2003 n. 276
37. Provincia Autonoma di Bolzano, Legge provinciale n. 2 del marzo 2006  
Disciplina della formazione in apprendistato

#### GIURISPRUDENZA ITALIANA

38. Corte Costituzionale 14 maggio 2010, n. 176
39. Corte Costituzionale 28 gennaio 2005, n. 50
40. Corte Costituzionale 28 novembre 1973, n. 169
41. Corte di Cassazione 20 settembre 2010, n. 19834

#### CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

42. Confapi pmi Modena e Cisl, Uil, Accordo sindacale provinciale  
Implementazione di un percorso di Alta Formazione in Apprendistato per il conseguimento della Laurea Magistrale in Ingegneria presso l'Università di Modena e Reggio Emilia, 1° giugno 2011
43. Accordo tra Confartigianato, CNA, Casartigiani, CLAI e OO.SS., 16 giugno 2011  
Estratto del rinnovo del Ccnl - Regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante nei settori Metalmeccanico Artigiano Orafi, Argentieri e affini; Odontotecnici
44. Accordo tra Federazione gomma e plastica, Associazione italiana ricostruttori pneumatici e OO.SS., 18 marzo 2010  
Ipotesi di rinnovo del Ccnl
45. Federalberghi, Fipe, Fiavet, Faita, Confcommercio imprese per l'Italia, Federreti, OO.SS., 20 febbraio 2010  
Regolamento dell'apprendistato professionalizzante nel settore turismo - Allegato alla ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore Turismo



46. Accordo tra Federalberghi, Fipe, Fiavet, Faita, Confcommercio imprese per l'Italia, Federreti, OO.SS., 20 febbraio 2010  
Rinnovo del Ccnl per il settore Turismo
47. Accordo tra Fedarcom e Cifa, Confsal, Fesica-Confsal, Fisals-Confsal, 16 febbraio 2010  
Accordo interconfederale in materia di apprendistato professionalizzante
48. Accordo tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil, 9 febbraio 2010  
Accordo interconfederale in materia di apprendistato professionalizzante
49. Accordo tra Federchimica, Farindustria e Filcem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil, 18 dicembre 2009  
Ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche, e dei settori abrasivi, lubrificanti e GP
50. Accordo tra Assosistema, Femca- Cisl, Filctem-Cgil, Uilta-Uil, 15 dicembre 2009  
Ccnl per i lavoratori di-pendenti dalle imprese del sistema industriale integrato dei servizi tessili e medici affini
51. Accordo tra Federazione Italiana Panificatori, Panificatori Pasticcieri ed Affini, Assopanificatori aderente a Fiesa Confesercenti e OO.SS., 1 dicembre 2009  
Rinnovato il Ccnl per il personale dipendente da aziende di panificazione
52. Accordo tra Confartigianato Bergamo, CNA Federazioni artigiani, LIA, CLAAI e OO.SS., 27 ottobre 2009  
Apprendistato professionalizzante nella provincia di Bergamo
53. Accordo tra Assotelecomunicazioni , Assotel e OO.SS., 23 ottobre 2009  
Rinnovo il Ccnl per i personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione
54. Intesa tra Confcommercio, Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil, 23 settembre 2009  
Apprendistato professionalizzante con formazione aziendale
55. Accordo tra Ferfarma, Cifa e Fiadel, 8 luglio 2008  
Firmato il Ccnl per i dipendenti delle aziende, dipendenti e soci delle cooperative esercenti attività nel settore del terziario e dei servizi
56. Accordo tra Uinci e Fesica Confasal, Confsal/Fisals, 26 novembre 2008  
Rinnovo del Ccnl per i lavoratori dipendenti delle cooperative esercenti attività nel settore commercio, consumo, distribuzione e servizi
57. Accordo tra Assovetro, Assolampade e OO.SS., 9 settembre 2008  
Ccnl per le aziende industriali che producono e trasformano articoli di vetro, producono lampade e display e per i lavoratori da esse dipendenti
58. Accordo tra Confesercenti e Ugl, 23 luglio 2008  
Ipotesi di accordo di rinnovo del Ccnl di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi del 6 luglio 2004
59. Accordo tra ANAEP/Confartigianato, CNA Costruzioni, FIAE-Casartigiani, Dipartimento Edile CLAA e OO.SS., 23 luglio 2008  
Rinnovo del Ccnl del dell'1 ottobre 2004 per gli addetti delle piccole e medie imprese edili e affini
60. Accordo tra SMI, FEMCA e OO.SS., 22 luglio 2008  
Rinnovo del Ccnl per il settore tessile e abbigliamento
61. Confcommercio, UGL-Commercio Turismo e Servizi, 18 luglio 2008

- Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi (Estratto - Capo II – Apprendistato)
62. Accordo tra Anci e Femca, Filtea, Uilca, 2 luglio 2008  
Rinnovo del Ccnl per i lavoratori addetti all'industria delle calzature
  63. Accordo tra Ance, Feneal, Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil, 1 luglio 2008  
Rinnovo del Ccnl per i dipendenti delle imprese edili ed affini
  64. Accordo tra Ance, Feneal, Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil, 18 giugno 2008  
Rinnovo del Ccnl per i dipendenti delle imprese edili ed affini
  65. Accordo tra Confederazione generale dell'agricoltura italiana e OO.SS., 4 giugno 2008  
Ccnl per i quadri e gli impiegati agricoltori
  66. Accordo tra le organizzazioni artigiane e OO.SS., 29 aprile 2008  
Rinnovo del Ccnl per i dipendenti delle aziende artigiane della ceramica, terracotta, gres e decorazione di piastrelle
  67. Accordo tra Capimed, Fenapi e Usae, Usppi, Cel, 8, aprile 2008  
Rinnovo Ccnl per le aziende artigiane di parrucchieri, barbieri ed estetica
  68. Accordo tra Confartigianato, Casartigiani, CNA produzione, CLAI e OO.SS., 19 febbraio 2008  
Rinnovo del Ccnl per i dipendenti delle aziende artigiane della Chimica, Gomma, Plastica, Vetro
  69. Accordo tra CNA Alimentare, Confartigianato Alimentazione, Casartigiani, Clai e OO.SS., 24 gennaio 2008  
Rinnovo del Ccnl per i dipendenti delle imprese artigiane e del settore panificazione
  70. Ccnl metalmeccanici industria, 20 gennaio 2008  
Disciplina dell'apprendistato professionalizzante nell'industria metalmeccanica e nella installazione di impianti
  71. Accordo tra Associazione italiana allevatori e OO.SS., 4 ottobre 2007  
Rinnovo del Ccnl per i dipendenti dalle organizzazioni degli allevatori, consorzi ed enti zootecnici
  72. Accordo tra Ania e Fisba/Cisl, Fisac/Cgil, Fna, Snfia e Uilca, 17 settembre 2007 integrato il 22 maggio 2008  
Accordo quadro sulle flessibilità di accesso al lavoro
  73. Accordo tra Unione Nazionale Piccola e Media Industria Chimica e OO.SS., 5 ottobre 2010  
Rinnovo Ccnl per i lavoratori della piccola e media industria chimica, conciaria e settori accorpati
  74. Accordo tra Unione Nazionale Piccola e Media Industria Chimica e OO.SS., 5 ottobre 2010  
Rinnovo Ccnl per i lavoratori della piccola e media industria chimica, conciaria e settori accorpati
  75. Art. 13 Ccnl per i lavoratori addetti al settore elettrico, 18 luglio 2006  
Disciplina del contratto di apprendistato
  76. Allegato all'art. 13 del Ccnl per i lavoratori addetti al settore elettrico, 18 luglio 2006  
Profili formativi
  77. Agusta S.p.A. e Fim, Fiom, Uilm, 18 luglio 2006  
Accordo sull'apprendistato professionalizzante

78. Accordo tra la Federazione delle imprese tessili e moda italiane e OO.SS., 11 aprile 2006  
Intesa sull'apprendistato professionalizzante
79. Finmeccanica S.p.A. e Fim, Fiom, Uilm, 4 aprile 2006  
Protocollo di intesa sull'apprendistato professionalizzante

#### STUDI, RICERCHE E PERCORSI DI LETTURA

80. ISFOL, *Monitoraggio sull'apprendistato*, XI Rapporto, 2011
81. ISFOL, *Apprendistato: un sistema plurale*, X Rapporto di monitoraggio, 2009
82. Serena Facello e Lisa Rustico (a cura di), *Al via il nuovo apprendistato*, Bollettino speciale Adapt, 29 luglio 2011, n. 47, in collaborazione con *Guida al Lavoro* e [www.fareapprendistato.it](http://www.fareapprendistato.it)
83. *L'apprendistato dopo l'Intesa Governo - parti sociali dell'11 luglio 2011*, a cura della redazione di [www.fareapprendistato.it](http://www.fareapprendistato.it), Bollettino speciale Adapt, 19 luglio 2011, n. 42
84. Enrica Carminati e Serena Facello (a cura di), *Verso la riforma dell'apprendistato: l'Intesa Stato-Regioni del 7 luglio 2011*, Bollettino speciale Adapt, 8 luglio 2011, n. 41, in collaborazione con *Guida al Lavoro* e [www.fareapprendistato.it](http://www.fareapprendistato.it)
85. Enrica Carminati e Lisa Rustico (a cura di), *Apprendistato: un Testo Unico per la riforma*, Bollettino speciale Adapt, 6 maggio 2011, n. 24, in collaborazione con [www.fareapprendistato.it](http://www.fareapprendistato.it)
86. *L'evoluzione delle tipologie contrattuali a contenuto formativo*, Danilo Papa, maggio 2011, (Literature review)
87. Serena Facello e Lidia Petruzzo (a cura di), *Fare scuola in apprendistato: nuove opportunità in Lombardia*, Bollettino speciale Adapt, 1° ottobre 2010, n. 30
88. Paola de Vita, Raffaella Di Toma, Lisa Rustico e Silvia Spattini (a cura di), *L'apprendistato di alta formazione*, Bollettino speciale Adapt, 21 luglio 2010, n. 28
89. Eliana Bellezza, Maria Teresa Cortese e Lisa Rustico (a cura di), *L'apprendistato dopo la sentenza della Corte costituzionale n. 176 del 2010*, Bollettino speciale Adapt, 24 giugno 2010, n. 22
90. Silvia Ciuffini e Lisa Rustico (a cura di), *Giovani e mercato del lavoro: ripartiamo dall'apprendistato*, Bollettino speciale Adapt, 22 aprile 2010, n. 15, in collaborazione con Confartigianato
91. Barbara Winkler e Anna Pietrocarlo (a cura di), *L'apprendistato nella Provincia autonoma di Bolzano*, Bollettino speciale Adapt, 13 aprile 2010, n. 14
92. Michele Tiraboschi (a cura di), *La sfida dell'apprendistato professionalizzante. ricorsi delle Regioni contro la legge 133/2008: una guerra di confini a danno dei giovani e della produttività del lavoro*, Bollettino speciale Adapt, 18 novembre 2008, n. 8

**voce Istruzione, formazione, lavoro**

## DOCUMENTAZIONE COMUNITARIA

1. Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, Ministro del lavoro e delle politiche sociali, Regioni, Province Autonome di Trento e Bolzano, *Accordo riguardante gli atti necessari per il passaggio a nuovo ordinamento dei percorsi di istruzione e formazione professionale di cui al decreto legislativo 17 ottobre, n. 226. Accordo ai sensi dell'articolo 18 comma 2 del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226*, 27 luglio 2011
2. D.D. 376/11/2010  
Finanziamento delle attività di formazione nell'esercizio dell'apprendistato
3. Decreto Interministeriale 15 giugno 2010  
Accordo sancito in sede di Conferenza Stato-Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano del 29 aprile 2010 - recepimento
4. Accordo in Conferenza Permanente Stato-Regioni, 29 aprile 2010
5. *Linee guida per la formazione*, Intesa tra Governo, Regioni, Province autonome e parti sociali, 17 febbraio 2010
6. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, *Italia 2020: Piano per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro*, 23 settembre 2009
7. Decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226

## STUDI, RICERCHE E PERCORSI DI LETTURA

8. FIXO, *Monitoraggio dei percorsi dell'Azione 3*, 2010
9. FIXO, *II. Rapporto sui dispositivi avviati*, 2010
10. ISFOL, *La ricerca dell'innovazione fra università e impresa*, Roma, 2009
11. ISFOL, *La ricerca dell'integrazione fra università e imprese*, I libri Fondo Sociale Europeo, 2010, n. 147
12. ISFOL, *Il libretto formativo del cittadino. Dal decreto del 2005 alla sperimentazione: materiali e supporti metodologici*, Roma, 2007
13. ISTAT, *Inserimento professionale dei dottori di ricerca*, Indagine 2010
14. EUA (EUROPEAN UNIVERSITY ASSOCIATION), *Doctoral Programmes in Europe's Universities: Achievements and Challenges*, 2007
15. Libro Bianco su istruzione e formazione: *Insegnare e apprendere. Verso la società conoscitiva*, 1995
16. CEDEFOP, *Terminology of European education and training policy*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008
17. CEDEFOP, *European Guidelines for validating non-formal and informal learning*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009

*voce* **Tirocini**

## DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

1. Decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modifiche in legge 14 agosto 2011, n. 148  
Art. 11 - Livelli di tutela essenziali per l'attivazione dei tirocini
2. Decreto Ministeriale 25 marzo 1998, n. 142  
Regolamento recante norme di attuazione dei principi e dei criteri di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, sui tirocini formativi e di orientamento
3. Legge 24 giugno 1997, n. 196  
Art. 18 - Tirocini formativi e di orientamento
4. Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 12 settembre 2011, n. 24  
Articolo 11 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, livelli essenziali di tutela in materia di tirocini formativi: primi chiarimenti
5. Nota del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 14 febbraio 2007, prot. 13/SEGR/0004746  
Adempimenti connessi alla instaurazione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro (Legge 27 dicembre 2006, n. 296 – Legge Finanziaria 2007) – Ulteriori indirizzi operativi
6. Ministero del Lavoro, risposta ad interpellato 21 settembre 2011, n. 36  
Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – soggetti promotori dei tirocini formativi e di orientamento – art. 11, D.L. n. 138/2011
7. Inail, Nota 23 settembre 2011, prot. INAIL.60010.23/09/2011.0006295  
Art. 11 del Decreto Legge 13 agosto 2011, n.138 convertito, con modificazioni, in  
Legge n. 148 del 14 settembre 2011. Classificazione tariffaria e regime assicurativo

## DOCUMENTAZIONE REGIONALE

8. Toscana, Circolare 29 giugno 2011  
Chiarimenti sull'applicazione della Carta dei tirocini e stage di qualità in Toscana
9. Toscana, Delibera di Giunta Regionale 9 maggio 2011, n. 339  
Carta dei Tirocini e Stage di qualità
10. Friuli Venezia Giulia, D.P.R. 21 maggio 2010, n. 103  
Regolamento per l'attivazione di tirocini formativi e di orientamento e di tirocini estivi ai sensi dell'articolo 63, commi 2 e 3, della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro)
11. Piemonte, Determinazione direttoriale 9 febbraio 2010, n. 100  
Definizione modelli di Convenzione e del progetto dei Tirocini formativi e di orientamento
12. Piemonte, Delibera di Giunta Regionale 21 dicembre 2009, n. 100 –12934  
LR 34/08 artt.38 - 41. Provvedimento di attuazione dei tirocini formativi e di orientamento, anche estivi. Attestazione delle esperienze svolte e la certificazione delle competenze acquisite dai tirocinanti

13. Emilia Romagna, Delibera di Giunta Regionale 21 dicembre 2009, n. 2175  
Progettazione dei tirocini secondo gli standard del Sistema Regionale delle Qualifiche e del Sistema Regionale di Formalizzazione e Certificazione in attuazione dell'art. 26 della Legge regionale 1 agosto 2005, n. 17
14. Sicilia, Indirizzo assessoriale applicativo 24 luglio 2009, n. 260  
Tirocini formativi e di orientamento – soggetti ospitanti
15. Veneto, Legge Regionale 13 marzo 2009, n. 3  
Disposizioni in materia di occupazione e mercato del lavoro (art. 41)
16. Lazio, Delibera di Giunta Regionale 13 marzo 2009, n. 151  
Linee guida dei tirocini formativi e di orientamento nella Regione Lazio
17. Piemonte, Legge Regionale 22 dicembre 2008, n. 34  
Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, della sicurezza e regolarità del lavoro (artt. 38 - 39 - 40 - 41)
18. Lombardia, Legge Regionale 28 settembre 2006, n. 22,  
Il mercato del lavoro in Lombardia (art. 18)
19. Emilia Romagna, Legge Regionale 1 agosto 2005, n. 17  
Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro (artt. 24 - 25 - 26)
20. Friuli Venezia Giulia, Legge Regionale 9 agosto 2003, n. 18
21. Sicilia, Circolare 28 novembre 2002, n. 22  
Tirocini formativi e di orientamento
22. Sicilia, Legge Regionale 26 marzo 2002, n. 2
23. Provincia di Bolzano, Convenzione quadro tra la Provincia Autonoma di Bolzano, le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali operanti in Provincia di Bolzano, 24 gennaio 2001

#### STUDI, RICERCHE E PERCORSI DI LETTURA

24. Serena Facello e Francesca Fazio (a cura di), *Nuove regole per i tirocini*, Bollettino speciale Adapt, 22 settembre 2011, n. 51
25. Francesca Fazio e Serena Facello (a cura di), *Stage senza regole certe*, Bollettino speciale Adapt, 20 luglio 2011, n. 44
26. Serena Facello e Francesca Fazio (a cura di), *Stage: la formazione “non ha prezzo”*, Bollettino speciale Adapt, 5 maggio 2011, n. 23
27. Michele Tiraboschi e Paola De Vita, *Tirocini formativi e di orientamento: siamo sicuri che la normativa di riferimento sia ancora quella dell'articolo 18 della legge 196/1997?*, in *Bollettino Adapt*, 26 novembre 2007, n. 43
28. Michele Tiraboschi, *Problemi e prospettive nella disciplina giuridica dei tirocini formativi e di orientamento*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, Giuffrè, Milano, 2001, n. 1



## AVVERTENZE PER LA LETTURA

I saggi raccolti nel presente commentario sono completati e integrati da una proiezione informatica, che rinvia al sito internet di Adapt-Centro Studi Marco Biagi ([www.adapt.it](http://www.adapt.it)), quale strumento non solo di documentazione e approfondimento, ma anche di sviluppo e costante integrazione del contenuto della pubblicazione.

All'indice A-Z del sito, alle voci:

- Apprendistato
- Istruzione, formazione e lavoro
- Politiche per l'occupazione
- Tirocini

è possibile reperire, in particolare:

- a) il testo del decreto legislativo n. 167/2011 e dell'articolo 11 del decreto legge n. 138/2011, convertito con modifiche in legge n. 148/2011;
- b) ampia e significativa documentazione di approfondimento;
- c) le circolari e gli interpellati ministeriali;
- d) giurisprudenza.

La documentazione regionale e internazionale in materia di apprendistato è invece raccolta nel sito [www.fareapprendistato.it](http://www.fareapprendistato.it), che ospita, altresì, una rassegna stampa aggiornata quotidianamente e un forum tematico, diviso nelle sezioni "progettazione legislativa" e "domande e risposte".

Tutto il materiale viene inoltre costantemente e tempestivamente aggiornato mediante il *Bollettino Adapt*, una newsletter gratuita di documentazione e informazione sui temi del lavoro cui è possibile iscriversi semplicemente inviando una e-mail all'indirizzo [csmb@unimore.it](mailto:csmb@unimore.it), ovvero compilando l'apposita scheda all'indirizzo [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

In appendice al presente commentario è possibile consultare il decreto legislativo n. 167/2011, l'articolo 11 del decreto legge n. 138/2011, convertito con modifiche in legge n. 148/2011 e, altresì, delle utili schede riepilogative relative rispettivamente al contratto di apprendistato e ai tirocini.

\* \* \* \* \*

Si segnala che le considerazioni contenute negli interventi dei funzionari e dirigenti della pubblica amministrazione sono frutto esclusivo del pensiero dei rispettivi Autori e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione alla quale essi appartengono.





ARTICOLO 3  
APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA  
E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE

**14.**  
**IMPIANTO E SIGNIFICATO**  
GIUSEPPE BERTAGNA

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. Il cambio di nome come problema. – 3. Il cambio di nome come opportunità. – 4. Condizioni di esercizio e di praticabilità. – 5. Nota bibliografica.

**1. Introduzione.**

Nel nuovo Testo Unico, l'apprendistato fino ad ora denominato «in diritto dovere di istruzione e di formazione» (articoli 47, 48 del decreto legislativo n. 276/2003; articolo 2, comma 1, punto *c*, della legge delega n. 53/2003; decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 76) è stato qualificato con l'esclusiva dizione riportata nella rubrica della norma.

Poiché non è vero che *nomina nuda tenemus*, ed è invece vero che ogni nome vuole indicare una realtà precisa che va colta con attenzione, a una analisi di merito, la circostanza non è da sottovalutare. La modifica di denominazione, infatti, può rivelarsi sia un'avversità sia un'opportunità, a seconda della sostanza che intende referenziare e delle persone che ne gestiranno la concretizzazione.

**2. Il cambio di nome come problema.**

Il cambio di denominazione sarebbe, senza dubbio, un'avversità se si perdessero o si trascurassero gli specifici messaggi di innovazione giuridica, culturale e pedagogica contenuti nella vecchia formulazione appena citata, sopravvissuta dal 2003 al 2011.

Il primo decisivo messaggio era il seguente: l'apprendistato dai 15 fino ai 18 anni va sussunto tra i diritti soggettivi riconosciuti ad ogni cittadino italiano. Ciò significa che la Repubblica – la Repubblica, appunto, non solo lo Stato

(<sup>1</sup>) – ha il dovere inderogabile di predisporre le condizioni (sociali, economiche, pedagogiche, organizzative ecc.) affinché ciascuno possa liberamente usufruire in maniera affidabile di questo istituto sull'intero territorio nazionale. Si tratterebbe, infatti, di un servizio formativo che, al pari di tutti quelli previsti dai 6 ai 18 anni, «concerne i diritti civili e sociali che devono essere garantiti» indistintamente a tutti i cittadini (articolo 117, comma 2, punto *m*, della Costituzione).

Il secondo messaggio costituiva il reciproco del precedente: tanto esiste un dovere inderogabile dei diversi organi che compongono la Repubblica nell'approntare le condizioni che permettono ad ogni cittadino dai 15 ai 18 anni l'esercizio del proprio diritto all'apprendistato, quanto esiste il dovere morale e civile, non solo giuridico, di ogni giovane a impegnare al meglio le proprie energie intellettuali, manuali, morali, espressivo-estetiche, sociali al fine di rendere fruttuosa questa esperienza che gli è offerta dalla Repubblica. Insomma, si chiede ad ogni apprendista in diritto-dovere di impegnarsi intellettualmente, di giocare fino in fondo il proprio carattere e di dimostrare la propria responsabilità nel godere di questo diritto perché, in caso contrario, ne vanificherebbe la qualità e i contenuti.

Il terzo messaggio riguardava la coppia di parole «istruzione e formazione». L'apprendistato, per la nostra storia, evoca il lavoro e l'impresa. Ambedue non godono di consolidato prestigio formativo. Semmai richiamano le dure necessità della vita a cui occorre adattarsi volenti o nolenti. In ogni caso, qualcosa di afflittivo e di esecutivo che pare incompatibile con quanto possa apparire realizzazione della propria personalità, *scholé*, sforzo spirituale e materiale teso a perfezionarci come persone, a darci una nuova forma (formar-*si*) nell'incontro critico con chi intende a sua volta formar-*ci* attraverso l'esperienza e la cultura. L'aver assimilato l'apprendistato a un processo defi-

---

(<sup>1</sup>) La distinzione tra Repubblica e Stato, in alcuni passi equivoca nella Costituzione del 1948, è stata del tutto disambiguata con la revisione del Titolo V del testo costituzionale, varata con la l. 18 ottobre 2001, n. 3. La nuova versione dell'art. 114, infatti, recita: «La Repubblica è costituita dai Comuni, dalle Province, dalle Città metropolitane, dalle Regioni e dallo Stato». La vecchia formulazione statuiva, invece, che «La Repubblica si riparte in Regioni, Province e Comuni». Tacendo dello Stato, finiva per legittimarne la sovrapposizione pleonastica con la Repubblica. Ma non solo, con la revisione del Titolo V, è chiaro che lo Stato sia soltanto una componente della Repubblica, per cui sarebbe nello stesso rapporto di un contenuto a un contenente. Con la lettura dell'art. 118, combinata con quella degli artt. 2, 5 e di quelli inseriti nella Parte I della Costituzione è altrettanto chiaro che la Repubblica non è solo costituita dagli enti locali e dallo Stato, ma anche e non di meno da tutte le «formazioni sociali» all'interno delle quali «ogni persona svolge la propria personalità» (art. 2, comma 1, Cost.). Tra queste «formazioni sociali», oltre alla chiesa cattolica (art. 7 Cost.), qualsiasi altra comunità religiosa confessionale (art. 8), la famiglia (artt. 29 e 30), la scuola (intesa non come struttura ministeriale, ma come insieme delle istituzioni scolastiche autonome), l'università (artt. 33 e 34) e i partiti politici (art. 49), si devono ricordare le associazioni volontarie di assistenza (art. 38), i sindacati (art. 39), le imprese (artt. 41 e 46) e le unioni cooperative (art. 46). Potremmo, perciò, dire che fanno parte a pieno titolo della Repubblica anche le parti sociali, non a caso molto valorizzate nella loro funzione in questi ultimi anni e, soprattutto, sul tema dell'apprendistato.

nito di «istruzione e formazione» significava, tuttavia, volerlo sottrarre all'aura formativa negativa nella quale è stato confinato soprattutto negli ultimi cinquant'anni. E affermare che il lavoro e l'impresa non sono in contraddizione con i processi pedagogici dell'istruzione e della formazione, ma anzi ne sono e ne possono costituire, a certe condizioni interne ed esterne al soggetto, addirittura segni elettivi. Da questo punto di vista, perciò, parlare di «apprendistato in diritto dovere di istruzione e di formazione» voleva dire programmaticamente rifiutare l'insuperabilità dell'opposizione che, secondo il pensiero comune tradizionale, si ritroverebbe tra studio e lavoro, tra scuola e impresa, tra attività intellettuale e manuale, tra cultura e professione, tra istruzione (concettuale, teorica) e formazione (professionale, pragmatico-operativa), tra criticità ed esecutività. E affermare, invece, il principio epistemologico, pedagogico e metodologico contrario. E se questa reciproca integrazione tra presunti opposti, prima dei 18 anni, in presenza di minori, si palesava come un diritto dell'apprendista e un dovere della Repubblica (nel caso specifico, delle seguenti componenti della Repubblica: la famiglia, l'impresa, il sindacato, la regione, lo Stato), dopo i 18 anni, suggeriva la norma, pur non essendo più una questione iussiva, avrebbe dovuto apparire a tutti gli attori della Repubblica chiamati in gioco una scelta da confermare e valorizzare liberamente in tutte le esperienze di apprendistato, indipendentemente dall'età. E ciò perché non solo giusta, ma anche conveniente per lo stesso sviluppo economico e sociale di tutti e di ciascuno.

Il quarto messaggio contenuto nella vecchia formulazione rimandava all'inserimento dell'apprendistato in diritto-dovere di istruzione e formazione nella più ampia cornice ordinamentale del sistema educativo di istruzione e di formazione del paese. Non si tratta di scambiare l'apprendistato che si svolge in azienda con i percorsi di istruzione e di formazione formali statuiti nell'ordinamento scolastico. Consapevoli delle specificità dei due percorsi, si tratta di riconoscere valore anche agli apprendimenti maturati in ambienti non formali e informali (come l'ambiente di lavoro) e di certificarne in via ordinaria la piena spendibilità non solo ai fini delle qualifiche contrattuali, ma anche, con gli opportuni supporti di accompagnamento, in funzione del proseguimento degli studi sia nei percorsi dell'istruzione e formazione professionale sia in quelli dell'istruzione liceale, tecnica e professionale. L'apprendistato, in ultima analisi, non come istituto incompatibile con quelli dell'istruzione e della formazione previsti dall'ordinamento, quasi fosse riservato a chi non riesce a proseguire negli studi, per cui chi studia non lavora e chi lavora lo fa perché non desidererebbe più studiare, ma come istituto che intende dimostrare la positività formativa della ricomposizione di storiche fratture che, se si sono sedimentate nei comportamenti, nei pensieri e nei paradigmi contrattuali del passato, oggi non avrebbero più alcun senso in una società e in un'economia che intendono essere tecnologicamente avanzate e *knowledge based*.

L'ultimo, ma non meno importante, messaggio veicolato dalla vecchia formulazione rimandava alla necessità della stessa condizione preliminare di

tutti i precedenti. Per riconoscere, infatti, la dignità educativa e culturale dell'apprendistato e per inserirlo a pieno titolo nelle opportunità del sistema educativo di istruzione e di formazione dopo i 15 anni, è indispensabile che, prima di quest'età, nelle scuole del primo ciclo di istruzione e nel primo anno delle scuole del secondo ciclo di istruzione e formazione, si familiarizzi in via ordinaria con la dimensione educativa, culturale e, non di meno, didattica delle attività manuali e del lavoro. La scoperta che qualsiasi processo di lavoro è uno straordinario giacimento di conoscenze e di abilità disciplinari che vanno adeguatamente enucleate in maniera critica per contribuire al «pieno sviluppo della persona» (articolo 3, comma 2 della Costituzione) non si può fare, infatti, dai 15 anni in avanti – come se potesse fiorire soltanto dopo il crinale di quest'età. Essa deve, invece, diventare una costante progressivamente potenziata delle metodologie e delle didattiche che si vivono dalla scuola dell'infanzia in avanti. In questo senso, occorre andare nella direzione inversa a quella intrapresa a partire dalla fine degli anni Settanta del secolo scorso, quando, quasi si fosse stati impauriti dall'uso stesso dei termini e si intendesse coattivamente rilanciare nel nostro tempo antichi pregiudizi <sup>(2)</sup>, si è proceduto alla sistematica cancellazione dai programmi di insegnamento delle scuole obbligatorie delle parole “lavoro” e “attività manuali”. È necessario, al contrario, recuperare quanto la pedagogia moderna, da Comenio a Rousseau alla Montessori, ma anche la normale esperienza storica dell'uomo hanno sempre ribadito a proposito delle straordinarie virtù formative di queste attività. Solo a questa condizione, la valorizzazione dell'apprendistato in diritto-dovere non diventava e diventa un modo insidioso per confermare la minorità residuale e mistificata di questo percorso formativo rispetto agli altri del secondo ciclo. E, inoltre, per non apparire soltanto l'ultima, disperata «camera di socializzazione» predisposta per chi, ritenuto «inadatto a qualsiasi percorso di studio» nei primi nove anni di scuola, sarebbe comunque obbligato dalle norme a restare nel circuito formativo fino ai 18 anni.

### 3. Il cambio di nome come opportunità.

Proprio il cambio del nome introdotto con il Testo Unico può, tuttavia, palesarsi come una significativa opportunità per rilanciare questo istituto nella società e nell'economia attuali e per chiarirne senza più equivoci, deformazioni e dissimulazioni le finalità, la funzione e la struttura.

---

<sup>(2)</sup> «Se è dagli Egiziani che i Greci hanno appreso anche questo, non sono in grado di giudicarlo con certezza, perché vedo che anche i Traci, gli Sciti, i Persiani, i Lidi e quasi tutti i popoli barbari ritengono meno degni di stima degli altri cittadini quelli che imparano un mestiere (loro e i loro discendenti) e considerano invece nobili quanti sono liberi da lavori manuali» (ERODOTO, *Le storie*, II, 167, I, trad. it. a cura di A. COLONNA, F. BEVILACQUA, Utet, Torino, 1996, vol. I, 459-460).

*La crisi del vecchio istituto.* L'apprendistato in diritto-dovere era stato varato, si ricordava, nel 2003. Per alcuni anni era, però, rimasto, nella sostanza, lettera morta. Il mancato esercizio della delega da parte del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca (Miur) e del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Mlps) a riguardo dei livelli essenziali di prestazione e la mancata emanazione delle legislazioni regionali che dovevano regolamentarlo, salvo peraltro che in tardivi accordi sperimentali in due regioni (Lombardia e Veneto), nonché le resistenze politiche e datoriali/sindacali ad abbandonare abitudini e modi pensare tipici del passato, ne avevano vanificato la possibile portata innovativa.

Un ulteriore colpo all'intenzione di qualificarlo come un vero e proprio percorso «concernente il diritto civile e sociale all'istruzione e alla formazione» fino ai 18 anni era successivamente venuto dalla normativa riguardante l'obbligo di istruzione fino a 16 anni (articolo 1, comma 622, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con il relativo decreto ministeriale attuativo n. 139/2007). Potendo, infatti, cominciare l'apprendistato soltanto dopo i 16 anni, diventava molto difficile, se non impossibile, continuare a pensarlo come un percorso diverso, ma di pari dignità rispetto agli altri previsti dalla normativa per l'esercizio del diritto-dovere delle giovani generazioni. Pareva quasi obbligata, invece, la sua considerazione "ospedaliera" rispetto al resto dell'offerta formativa "scolastica" del secondo ciclo di istruzione. L'apprendistato dai 16 ai 18 anni, in altre parole, si trovava, di fatto, ad essere riservato soltanto ai "feriti a morte" o ai "feriti gravi" dei darwiniani percorsi scolastici. In questo senso, anche involontaria conferma del consolidato, ma non per questo giustificato, pregiudizio epistemologico e metodologico secondo il quale studio e lavoro, scuola e azienda sarebbero state due realtà alternative tra loro inconciliabili. O, al massimo, due realtà che, per non danneggiarsi reciprocamente oltre una misura accettabile, avrebbero potuto convivere soltanto vivendo da separati in casa, mai in simultanea alternanza formativa. Da una parte, dunque, l'ordinario lavoro in azienda, con le sue esigenze; dall'altra, la cosiddetta formazione esterna al lavoro e al luogo di lavoro, di solito formazione d'aula, per 240 ore annuali, più o meno organizzate per ore, discipline, classi, piani di studio precostituiti, comunque distanti dalla riflessività critica immediata condotta sui processi lavorativi reali messi in atto dagli attori della produzione.

*Un rilancio non occasionale.* L'articolo 48, comma 8, della legge 4 novembre 2010, n. 183, tuttavia, reintroducendo la possibilità, a partire dal quindicesimo anno di età, di assolvere l'obbligo di istruzione anche in apprendistato, ha costretto tutte le parti culturali, sociali ed economiche in campo a confrontarsi con il quadro pedagogico presupposto dall'originario apprendistato in diritto-dovere del 2003 e a cercare di superare il paradigma separatista tra scuola e azienda purtroppo ancora dominante.

La maggior parte degli osservatori, in realtà, al momento del dibattito parlamentare che aveva varato questa norma, l'aveva giustificata in nome e per conto dell'emergenza educativa e della disperazione sociale. Troppi giovani

dopo i 15 anni, infatti, nonostante l'obbligo di istruzione, a causa delle precedenti bocciature, restano fuori dal circuito scolastico (circa 120 mila). E ciò proprio per l'incapacità della scuola di corrispondere in maniera personalizzata ai loro stili di apprendimento e alle loro esigenze di crescita. Una realtà intollerabile, questa degli abbandoni, che provoca tensioni sociali e che, in alcune parti del paese, è fomite addirittura di comportamenti delittuosi o semidelinquenziali. Non è il caso, si è detto, per sottrarre quante più possibili braccia alla strada e al lavoro nero minorile, prevedere per loro almeno il "pronto soccorso" dell'apprendistato, per aiutarli almeno a imparare un lavoro?

Queste motivazioni strumentali, tuttavia, seppur clamorose, non sarebbero certo bastate a rendere accettabile un provvedimento che, di fatto, avrebbe autorizzato, se mai ci si fosse fermati a questa logica, un abbassamento della durata dell'obbligo di istruzione e della qualità attesa della formazione per tutti. In netta controtendenza rispetto alle scelte perseguite negli altri paesi sviluppati.

Gli osservatori più avvertiti e meno pressati dalla contingente polemica politico-parlamentare, tuttavia, avevano ben presenti, al momento del reintegro della norma sull'apprendistato dai 15 anni, non solo, ancorché rimasto inattuato, il quadro riformatore tracciato con la legge n. 30/2003 e la coeva legge delega n. 53/2003, ma anche significative maturazioni nel frattempo intervenute tra governo e parti sociali sul ruolo dell'istruzione e della formazione in un'economia avanzata e in una società complessa come vorrebbero continuare ad essere le nostre.

Maturazioni che si erano tradotte negli ultimi anni anche in circostanziate e condivise proposte concrete. Per esempio, nei risultati della Commissione De Rita (*Rapporto sul futuro della formazione in Italia*, ottobre 2009); nell'Intesa stato, regioni e parti sociali sulle *Linee guida per la Formazione* (febbraio 2010); nelle linee di azione formulate dai Ministri Gelmini e Sacconi nel documento programmatico *Italia 2020. Piano di azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro* (giugno 2010); negli accordi sperimentali sull'apprendistato stipulati sempre nel 2010 in alcune regioni (Lombardia e Veneto) con le parti sociali e con il Miur e il Mlps.

Tutti documenti che, in linea con analoghi pronunciamenti degli organismi europei e internazionali, rilanciavano come obiettivo prioritario dei prossimi decenni l'opportunità di considerare anche il lavoro come una risorsa strategica da impiegare per la crescita dell'educazione e della cultura, oltre che della professionalità, delle nuove generazioni. Nessuna *knowledge based economy*, in altri termini, senza la leva di un lavoro che non si traduca subito in cultura ed educazione, e viceversa. Come del resto testimoniato anche da tante biografie di uomini di successo e di *self made man* <sup>(3)</sup>.

---

<sup>(3)</sup> Un esempio tra migliaia disponibili, l'architetto Mario Botta: «Avevo smesso di studiare dopo la fine delle scuole medie. Francamente non sopportavo la scuola, la sua disciplina, la noia che mi procurava. Insomma decido di fare l'apprendista. Da noi c'è la tradizione del Bauhaus. Ho la fortuna di fare pratica a Lugano in uno studio di architettura. Sono attratto dalle immagini,

*Due scenari di cornice.* Il risultato, dunque, è stata una norma sull'avvio dell'apprendistato a 15 anni che non andava letta svincolata dalla logica riformatrice del 2003, cioè dallo sforzo di dotare il paese di un sistema educativo di istruzione e di formazione modulare, flessibile, plurale, con percorsi gradualmente e continui (primari, secondari e terziari) adeguati alle esigenze delle nuove generazioni e della domanda di qualità espressa dall'economia e dalla società attuali.

In particolare, perciò, sul piano delle politiche dell'istruzione e della formazione, si trattava di attribuire significato alla norma sull'apprendistato a partire dai 15 anni all'interno di due significativi scenari di contesto.

Il primo era quello ordinamentale della messa a regime del sistema di istruzione e formazione professionale (IeFP) delle regioni di cui all'articolo 117 della Costituzione, alla legge delega n. 53/2003 e al capo III del relativo decreto legislativo n. 226/2005 di attuazione. Sistema che (articolo 64, comma 4-bis della legge n. 133/2008) doveva obbligatoriamente iniziare, e non più in via sperimentale come si era transitoriamente disposto durante il ministero Fioroni, a 14 anni e che doveva poi prevedere, per legge, corsi triennali di qualifica e quadriennali di diploma, alla fine perfezionabili in moduli di durata variabile di istruzione e formazione professionale superiore (IFTS). Non solo. L'apprendistato a partire dai 15 anni andava anche configurato (articolo 19, comma 16, della legge 15 luglio 2011, n. 111) dentro gli organici raccordi da individuare tra il sistema di IeFP regionale da mettere a regime, da un lato, e il sistema di istruzione statale già messo a regime, dall'altro. Sistema di istruzione statale messo a regime dalla riforma Gelmini (legge n. 133/2008 e n. 169/2008), in maniera coerente con la legge 2 aprile 2007, n. 40 (ministero Fioroni), che, come è noto, rispetto al 2003, aveva disposto la reintegrazione, accanto ai licei, degli istituti tecnici (eliminando i licei tecnologici ed economici) e degli istituti professionali quinquennali (al contrario, assorbiti nel sistema dell'IeFP regionale secondo il decreto legislativo n. 226/2005, attuativo della legge n. 53/2003). L'apprendistato dai 15 anni avanti, in altri termini – come già previsto, sebbene dentro una diversa architettura ordinamentale, nel 2003 – non doveva più essere considerato un percorso a sé stante destinato soltanto ai falliti della scuola, bensì, sebbene con sue specifiche caratteristiche, uno dei percorsi offerti ai giovani dal sistema educativo di istruzione e di for-

---

ma alla fine capisco che la mia strada è il disegno. Da quel momento tutto diventa più facile. Vado a Milano a studiare da privatista per la maturità e poi a Venezia mi iscrivo ad architettura. Faccio quello che in genere non si fa e che invece è fondamentale: arrivo allo studio avendo già una grande pratica» (A. GNOLI, *Trovo offensivo essere definito un archistar. Intervista a Mario Botta*, in *La Repubblica*, 23 novembre 2009, 38). E ancora: «A 15 anni, alla fine delle scuole medie, sono andato a fare l'apprendista disegnatore. È stata la mia fortuna: tutta la mia formazione teorica è stata filtrata attraverso il lavoro. Così, nella pratica, ho capito la mia vocazione, che cosa stavo facendo; mi sono reso conto che avrei dovuto dedicarmi a un lavoro legato all'immagine: tutto ciò che era in quell'ambito mi veniva più facile. Avrei potuto fare il fotografo, il pittore, oppure l'architetto» (M.A. ZANCAN, *Botta, creativo e invisibile*, in *Famiglia cristiana*, 2002, n. 50, 88-89).



mazione del paese. Percorsi tutti previsti di pari dignità, tutti con la possibilità di “passerelle” e tutti aperti verso l’alto: il sistema di istruzione statale aperto all’università e agli ITS (istruzione tecnica superiore); il sistema dell’istruzione e formazione professionale e l’apprendistato per la qualifica e il diploma aperti sia agli IFTS sia a un quinto anno integrativo per, eventualmente, poter sostenere l’esame di stato del sistema di istruzione.

Il secondo scenario all’interno del quale attribuire significato al provvedimento riguardante l’apprendistato per la qualifica e i diplomi a partire dai 15 anni riguardava le ricadute formative implicate da una aggiornata rilettura del comma 2 dell’articolo 35 della nostra Costituzione. Come è noto, secondo il comma citato, la Repubblica (va ripetuto: la Repubblica, e non solo lo Stato o le parti sociali o gli enti locali o le famiglie o gli organismi della cooperazione e del volontariato o le istituzioni scolastiche o le stesse chiese, ma tutte queste diverse componenti della Repubblica, ciascuna per il proprio punto di vista e contributo) «cura la formazione e l’elevazione professionale dei lavoratori». Sia la formazione sia l’elevazione professionale, quindi, sono un “diritto” di ogni lavoratore italiano. Al contempo, è di conseguenza un “dovere” dei differenti enti che costituiscono la Repubblica coordinare i propri sforzi per assicurare e garantire questo diritto ai lavoratori. In tale prospettiva, tenendo conto dei processi economici e sociali del nostro tempo, è fin troppo ovvio constatare quanto sia finita l’epoca in cui si poteva iniziare un lavoro a 15 anni e concluderlo, più o meno sempre uguale e, magari, nella stessa azienda, a 65 anni e oltre. Nell’arco di questi cinquant’anni, al contrario, ogni lavoratore del nostro tempo o dovrà cambiare da sei a otto lavori/aziende se non vuole essere espulso dal mercato o, se resta a svolgere la stessa professione, deve sapere che essa, per restare in vita e adattarsi ai cambiamenti circostanti, deve modificarsi ogni cinque anni, a tal punto – per complessità strutturale, per modalità di esecuzione e per contesto di esercizio – da palesarsi ogni volta come un mestiere diverso. Non è, quindi, più possibile immaginare di affrontare questa realtà così dinamica senza poter contare:

a) anzitutto, sul superamento dell’idea per cui esisterebbe un’età della vita in cui ci si prepara a svolgere un lavoro e un’età successiva nella quale ci si limiterebbe a svolgerlo;

b) in secondo luogo, su un efficiente sistema della formazione continua, che coinvolga chiunque lavori lungo l’intero arco della sua vita, sistema non immaginabile senza uno stretto collegamento con la formazione iniziale;

c) in terzo luogo, sulla consapevolezza fattuale – prima ancora che epistemologica, metodologica e ordinamentale – relativa all’impossibilità di predisporre un affidabile sistema sia della formazione iniziale sia della formazione continua degli adulti se l’impresa – e il lavoro che vi si svolge – non diventano cespiti continui, preziosi e centrali della formazione; e ciò proprio perché sono essi stessi chiamati ad autoriformarsi costantemente, spendendosi sulla ricerca e sull’innovazione allo scopo di restare competitivi;

d) infine, sull’avvertenza che, senza le prime tre condizioni, non si potrà

ragionevolmente sperare di concretizzare la disposizione costituzionale riguardante il “diritto-dovere” all’elevazione professionale dei lavoratori.

È in questi due scenari, dunque, che andava e va collocata non solo la riconferma dell’inizio dell’apprendistato a 15 anni, ma anche la nuova intitolazione per quello che dura fino a 18 come apprendistato per la qualifica e il diploma.

*Una sfida da raccogliere.* Il messaggio portato dal cambio di nome rispetto al 2003, allora, si palesa fin troppo chiaro. Finora si è vissuto nel paradigma formativo che introduceva una qualche forma di diversità alternativa tra la scuola e il lavoro: prima si va a scuola, e il più a lungo possibile, poi si può lavorare; prima si prende confidenza con la cultura generale come garanzia di una formazione personale disinteressata, poi ci si può compromettere con la cultura utilitaristica tipica della professione; prima, nella scuola, si mira all’uomo e al cittadino e poi, fuori da essa, si può indulgere a preparare il lavoratore; prima ci si confronta con il vero, dopo e solo dopo con l’utile, e così via. Per queste convinzioni, finora, si è separato l’obbligo di istruzione dal diritto dovere di istruzione e formazione; la scuola di base dalle scuole per le professioni; il tempo della scuola da quello del lavoro; il “maestro” dal “mastro”; le condizioni di apprendimento in aula da quelle in fabbrica, e via di seguito.

Dopo un tormento giuridicamente durato otto anni, tuttavia, si riconosce che il paradigma formativo contenuto nella legge n. 53/2003, il quale mirava a distinguere, ma mai a separare, i processi di apprendimento della scuola da quelli di lavoro, la cultura dalla professione, il “maestro” dal “mastro” e così via, deve tornare ad essere lo sfondo organizzatore dell’intero sistema educativo di istruzione e di formazione, sia esso iniziale sia continuo, lungo tutto l’arco della vita.

In questo contesto, occorre, perciò, ridisegnare le pratiche dell’insegnamento e dell’apprendimento tradizionali, sapendo che quanto finora è stato posto in alternativa va, al contrario, posto in alternanza (come, del resto, suggeriva già il decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 77 recante *Definizione delle norme generali relative all’alternanza scuola-lavoro, ai sensi dell’articolo 4 della legge 28 marzo 2003, n. 53*).

Il contrario, infatti, impedisce o almeno danneggia seriamente gli *habitus* intellettuali, emotivi, motori, espressivi, sociali, morali e perfino religiosi indispensabili per rendere possibili tre sempre più importanti traguardi:

a) una formazione continua non soltanto declamata, ma praticata perché nient’altro che prosecuzione in forme diverse di quella iniziale, a sua volta fondamento della prima;

b) un’economia in grado di autocorreggere i propri errori e di procedere a quella schumpeteriana “distruzione creativa” che sola le permette di non regredire, usando sempre più gli uomini come mezzi invece che, come si deve, come fini;

c) una società che riesca a governare le complessità e, nello stesso tempo, ad assicurare e a garantire i diritti e i doveri di tutti e di ciascuno all'istruzione, alla formazione e alla continua elevazione professionale.

L'apprendistato per la qualifica e il diploma in aree professionali, sia per la denominazione che ha assunto, sia per l'età in cui può iniziare, diventa dunque la cartina di tornasole della plausibilità e della praticabilità delle inversioni accennate. La dimostrazione che non si tratta di un "brutto anatroccolo", ma che, se cresciuto con le attenzioni e i metodi necessari, può risultare il possibile cigno che sopravanza tanti altri sussiegosi volatili che si pensavano più aristocratici e privilegiati.

La sua denominazione, infatti, non teme di dichiarare senza più dissimulazioni che acquisire un'attestazione di competenza nello svolgimento di un mestiere è e deve essere allo stesso tempo garanzia di educazione e cultura; di promozione del lavoratore, ma anche insieme dell'uomo e del cittadino; di aula, ma pure di luoghi di lavoro e di produzione; di esperienze di produzione alternativamente adoperate come mezzo (*metodo*) per la piena formazione delle persone e come *fine* del lavoro.

Il fatto che possa iniziare a 15 anni, inoltre, esige in maniera quasi polemica che anche prima di quest'età, nei percorsi di apprendimento del primo ciclo e del primo anno del secondo, ci si sia più che confrontati con il paradigma dell'integrazione a cui si faceva riferimento. E il fatto che l'apprendistato per la qualifica abbia una durata soltanto triennale e per il diploma quadriennale allude in maniera non meno polemica alla necessità di poter garantire a chi lo frequenta un'interlocuzione ordinaria con i paralleli e simmetrici percorsi della IeFP.

Ambedue, poi, apprendistato e IeFP, che devono a loro volta rendere possibile, se non favorire, per esempio attraverso i cosiddetti Larsa (laboratori per l'approfondimento, il recupero e lo sviluppo degli apprendimenti), anche eventuali passaggi richiesti dagli allievi nel sistema di istruzione. A partire dal quinto anno integrativo, necessario per sostenere gli esami di stato.

Il fatto, infine, che l'apprendistato per la qualifica e per il diploma sia stipulabile dai 15 ai 25 anni (articolo 3, comma 1, del Testo Unico), mentre non manca di adempiere a quella nobilissima funzione di recupero nei confronti dei molti ragazzi che sono stati espulsi dal sistema di istruzione disillusi e disamorati all'apprendimento e senza alcun titolo, offrendosi loro come una seconda chance per combinare umanità, cittadinanza e professione, ricorda, allo stesso tempo, agli apprendisti che si sono soltanto qualificati o a quei giovani che hanno ottenuto lo stesso titolo nell'IeFP che non devono rassegnarsi al livello raggiunto di formazione e di competenze. Per loro, continuando a lavorare, è invece aperta la possibilità di un apprendistato, cioè di «un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani» (articolo 1, comma 1, del Testo Unico), che li stimoli a crescere fino al diploma e, successivamente, mediante l'apprendistato di alta formazione, fino agli esami di stato, alle lauree, alle lauree magistrali e ai dottorati.

#### 4. Condizioni di esercizio e di praticabilità.

Come si è cercato di argomentare, si farebbe perciò un errore a depotenziare i significati e le possibili funzioni di sistema attribuibili all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale. Inutile negare, tuttavia, che tutti questi "venerabili discorsi" sul "poter e dover essere" di questo istituto diventeranno "promesse mancate" o sterili "velleitarismi" retorici in mancanza di una adeguata regia di metodo e di contenuto sugli atti normativi previsti dal Testo Unico per regolamentarne le condizioni di esercizio e la praticabilità.

A seconda del modo con cui i diversi enti chiamati a procedere alla stesura degli adempimenti previsti per la sua realizzazione, infatti, questa tipologia, naturalmente nel tempo, o assumerà la configurazione di massima che si è cercato di tratteggiare nelle pagine precedenti o rimarrà ciò che, per lo più, è stata finora: un salvagente poco apprezzato a livello sociale per i ragazzi che non riescono a frequentare nessun tipo di scuola; un contratto di lavoro poco amato dalle imprese che non a caso gli hanno preferito, a causa dei suoi vincoli, altre tipologie contrattuali.

Vediamo, però, di concretizzare questa possibile ambivalenza, commentando i più rilevanti vincoli previsti dalla norma per regolamentare lo svolgimento qualitativo di questo percorso formativo.

*I profili formativi.* Il primo vincolo posto è quello previsto dall'articolo 3, comma 2, del Testo Unico: la stesura dei profili formativi che si possono promuovere tramite l'apprendistato. I profili in questione sono stipulati dalle regioni (e dalle province autonome di Trento e Bolzano), previo accordo in conferenza permanente stato-regioni, sentite le parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. L'articolo 3 comma 2 citato stabilisce, al contempo, che i profili debbano essere identificati nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

a) definizione della qualifica o del diploma professionale ai sensi del capo III del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226 – e successive modificazioni in via di emanazione per armonizzare il capo III citato con la normativa introdotta successivamente dalla legge n. 40/2007 e dal regolamento sull'obbligo di istruzione <sup>(4)</sup>;

---

<sup>(4)</sup> Per il 2010, l'accordo stato-regioni del 29 aprile 2010, che «sintetizza un lavoro esplorativo e di sistematizzazione condotto dalle regioni insieme con le parti sociali territoriali», assume la messa a regime dei percorsi di leFP relativi a 21 figure professionali, e precisamente operatore: dell'abbigliamento; delle calzature; delle produzioni chimiche; edile; elettrico; elettronico; grafico; di impianti termoidraulici; delle lavorazioni artistiche; del legno; del montaggio e della manutenzione di imbarcazioni da diporto; della riparazione dei veicoli a motore; meccanico; del benessere; della ristorazione; ai servizi di promozione e accoglienza; amministrativo-segretariale; ai servizi di vendita; dei sistemi e dei servizi logistici; della trasformazione agroalimentare; agricolo. Questo accordo prevede una manutenzione continua, per cui sono in via di recepimento anche nuove figure professionali (ad esempio, operatore del mare), nonché una revisione delle articolazioni interne alle varie figure (ad esempio, operatore per il massaggio non terapeutico, per il braille ecc.).

b) previsione di un monte ore di formazione, esterna o interna all'azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226 (e successive modificazioni);

c) rinvio ai contratti collettivi di lavoro per le modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni.

In teoria, come si vede, ci sono tutte le garanzie perché l'apprendistato per la qualifica e per il diploma mantenga la centralità formativa della persona, pur collegandosi strettamente ai territori, valorizzando al meglio il contributo delle parti sociali e considerando le esigenze poste dalle effettive dinamiche dei processi di lavoro e del mercato del lavoro.

Un conto, tuttavia, è costruire profili nei quali le necessarie competenze professionali sono al servizio della maturazione integrale della persona, un altro fare il contrario: chiedere alle persone di adattarsi alle competenze professionali attese.

Un conto è stendere un profilo per giustapposizione tra l'educativo, il culturale e il professionale, un altro per integrazione circolare di queste tre dimensioni. Da questo punto di vista, un conto è, quindi, immaginare una formazione esterna o interna all'impresa che risulti altra e separata dalla riflessione critica sui comportamenti richiesti dal e sul lavoro concreto, un altro prevederla intrinseca agli stessi processi di lavoro sul luogo di lavoro.

Un conto è immaginare standard minimi formativi che duplichino quasi a calco le inerzie scolastiche a cui ci ha tradizionalmente abituati il Miur e la sua burocratologia centralistica, un altro pensarli come prodotto di un cambio di mentalità istituzionale, metodologica e contenutistica, come sarebbe possibile e auspicabile.

Un conto, infine, è prevedere standard per la formazione aziendale, presupponendo che l'azienda possa essere formativa soltanto se fosse organizzata come una variabile del modello della scuola, un altro avendo sposato fino in fondo le implicazioni formative della teoria e della pratica dell'impresa come *Learning Organization*, come luogo privilegiato per il *Reengineering* e, sebbene a rete, come il nodo centrale della *Research & Development* nazionale, convinti che, senza queste qualificazioni, difficilmente potrà essere in grado di creare *upgrading* e fare profitti nella dura competizione internazionale.

*Aspetti contrattuali e organizzativi.* Il secondo vincolo stabilito per l'attuazione qualitativa dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale è costituito dal rimando alla disciplina generale dei contratti di apprendistato di cui all'articolo 2 del Testo Unico.

Tale disciplina, precisa la norma, è formulata in appositi accordi interconfederali ovvero nei contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Essa è tenuta a rispettare i seguenti principi:

- a) forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale;
- b) divieto di retribuzione a cottimo;
- c) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio;
- d) presenza di un tutore o referente aziendale – per questo, il comma 3 dell'articolo 2, a esclusione delle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443, precisa che «il numero complessivo di apprendisti [...] non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso» e che «il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre»;
- e) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni anche attraverso accordi con le regioni;
- f) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;
- g) registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino;
- h) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi;
- i) possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato;
- l) divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo;
- m) possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso o, in caso contrario, di trasformare l'apprendistato in ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

A parte le disposizioni maggiormente afferenti al diritto del lavoro (punti *a, b, c, h, i, l, m*), le altre hanno tutte versanti molto interessanti sul piano educativo e culturale. Applicarle secondo determinate concezioni di riferimento al posto di altre non è, dunque, indifferente.

Prediamo, per cominciare, il punto *d*: la presenza di un tutore (o tutor, o “mastro”, o lavoratore esperto) che segua di persona l’apprendista. Un conto è presupporre questa presenza come un supporto di accompagnamento formativo individuale passivo. In questo caso, può bastare un bravo “mastro” anche silenzioso che l’apprendista possa imitare.

Un altro è immaginarla, invece, come un supporto di accompagnamento formativo individuale attivo. In questo caso, il “mastro” non potrà essere bravo, se silenzioso. Egli diventa, al contrario, non soltanto l’*exemplar* oggettivo (l’esemplare, il modello) che l’apprendista è invitato a imitare – processo, questo dell’imitazione, in fondo comune anche agli animali –, ma è posto dinanzi anche al compito di essere *exemplum* soggettivo per l’apprendista che gli viene affidato. *Exemplum* significa essere una persona non solo capace di rendere ragione, per intenzionalità e per conoscenze scientifiche e tecniche, quindi per dialogo, verbalizzazione, riflessione critica, insegnamento, giustificazione, di ciò che si fa, ma anche (e a maggior ragione) dimostrare di assumere i comportamenti richiesti dall’esecuzione più efficiente ed efficace possibile dei compiti assegnati in una maniera così libera, creativa e responsabile da trasformarli in vere, uniche, proprie azioni personali. Quindi, in manifestazioni visibili dello stesso *essere* del “mastro”, cioè in qualcosa che nessun animale superiore o macchina perfetta è e sarà mai in grado di fare in quanto l’*exemplum* è vivente testimone dell’unicità e dell’irripetibilità creativa con cui l’esperto procede liberamente allo svolgimento di sé e alla risoluzione di qualsiasi compito che gli sia affidato, anche se uguale a quello di tanti o tutti gli altri. Impossibile, a questo punto, per qualsiasi azienda, non considerare una grande fortuna avere a disposizione collaboratori capaci di così tanto, e fare ogni sforzo per coltivarli e premiarli. La loro formazione personale, infatti, costituisce un investimento strategico anche per l’azienda: non solo, infatti, essi, stimolandoli all’emulazione, crescono bravi apprendisti che domani saranno ottimi dipendenti, ma nel fare questa operazione aumentano il *know how* complessivo aziendale e permettono all’impresa di raggiungere con minore sforzo e maggiore qualità, nell’ambito della competizione del mercato, gli obiettivi di miglioramento qualitativo e quantitativo della produzione e di profitto che necessariamente ne giustificano l’esistenza. È da Seneca, del resto, che si sa che *homines dum docent discunt* <sup>(5)</sup> ed è stato Irnerio, il fondatore dell’Università di Bologna (1088), a ribadire che chiunque avrebbe «imparato insegnando».

Un altro conto ancora, infine, è prevedere la funzione del tutor come un supporto di accompagnamento formativo non solo a livello individuale attivo, quasi si trattasse di una questione che coinvolge soltanto il “mastro” e l’apprendista, in una relazione a due, bensì, come è normale che debba essere, a livello relazionale attivo con e tra tutti gli attori coinvolti dall’organizzazione aziendale. In questo caso, quanto è richiesto nella formazione individuale attiva si generalizza nella formazione relazionale reciproca che interviene, in mo-

---

(5) SENECA, *Epistulae ad Lucilium*, 7, 8 («gli uomini imparano mentre insegnano»).

di diversi, tra tutti i membri dell'organizzazione lavorativa nella quale si è inseriti e con quelli ad essa esterni, con cui intrattiene rapporti. Del resto, è molto astratto voler confinare la relazione formativa esclusivamente alla dualità "mastro"/apprendista. L'uno e l'altro, infatti, non si relazionano in un vuoto pneumatico, ma sempre in un contesto denso. Contesto che è certo prima di tutto aziendale, ma – poiché non esiste ormai azienda che non debba fare i conti, per rimanere tale, con un'ottica globale – non può non essere anche quello socio-economico locale, intermedio e globale. Una relazione tutorale che non si facesse carico di tematizzare questa ampiezza di livelli delle relazioni in cui si trova inserita sarebbe molto impoverita e si allontanerebbe dallo "spirito" e dalla "carne" della stessa impresa contemporanea. Poiché, tuttavia, va verificato se e quanto ogni apprendistato produce arricchimento personale, investimento economico e miglioramento del clima sociale non solo per la dualità "mastro"/apprendista, ma anche per l'imprenditore, per gli altri lavoratori che sono in azienda e per il contesto globale con cui essi devono fare i conti nel loro operare, sembra obbligato concludere che, senza una ottimizzazione generalizzata dei vantaggi competitivi che questo istituto formativo può assicurare non solo ai singoli soggetti, ma anche ai contesti che li circondano, difficilmente esso potrà apparire quell'investimento strategico per ciascuno e per tutti che sarebbe bene diventasse.

Quando si fosse compreso questo principio, allora, non dovrebbe più essere possibile confondere il piano formativo individuale di cui al punto *a* come una specie di scrittura privata, di natura individualistica, quasi fosse una concessione filantropica dell'imprenditore destinata a un giovane inesperto. La sua stesura, al contrario, diventa l'occasione per procedere a una specie di "punto nave" della rotta insieme produttiva e formativa dell'azienda, scoprendo eventuali fuori rotta da correggere o almeno prendendo atto di posizioni impreviste che possono spingere a modificare abitudini consolidate e ad aprirsi verso prospettive finora inedite.

Stesso discorso per quanto riguarda i punti *f* e *g*. La possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi iniziali o nei percorsi di istruzione degli adulti, nonché la registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino non possono essere atti meramente burocratici. Se così fosse, sarebbero insopportabili perdite di tempo. Possono e devono, invece, essere l'occasione per verificare la congruenza tra percorsi formativi attivati e risultati ottenuti non solo ai fini dell'elevazione umana, civile e professionale dell'apprendista, ma non meno del "mastro" e dell'azienda nel contesto globale in cui si trova a operare e nell'organizzazione che, a questo scopo, si è data.

Diventa, quindi, più che comprensibile (punto *e*) che possano contribuire al finanziamento dei percorsi formativi aziendali degli apprendisti anche i fon-



di interprofessionali, in nome del principio che un buon percorso di apprendistato non solo aiuta a crescere un minore, il suo “mastro” e l’azienda che l’ha assunto, ma l’intero comparto del mondo del lavoro e, attraverso esso, l’intera società.

*Gli standard formativi nazionali.* L’ultimo vincolo qualitativo riguarda esclusivamente la tipologia dell’apprendistato triennale per la qualifica dai 15 ai 18 anni. Proprio perché spendibile ai fini dell’assolvimento dell’obbligo di istruzione fino a 16 anni e del diritto-dovere di istruzione e formazione dei cittadini fino a 18, la norma prevede che questo percorso formativo debba obbedire a standard formativi nazionali che, nel rispetto delle competenze delle regioni e province autonome e di quanto stabilito nell’intesa tra governo, regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010, saranno emanati (articolo 6, comma 1) dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell’istruzione, dell’università e della ricerca, previa intesa con le regioni e le province autonome.

Se leggessimo questo vincolo con la vecchia ottica dovremmo concludere, nonostante tutti i discorsi finora condotti, che l’apprendistato per la qualifica professionale sarebbe questione più di lavoro (fabbrica) che di istruzione e formazione (scuola). Perciò, più da “scolari” falliti che da adolescenti che intendono crescere con e nel lavoro. Da qui, quindi, ad esempio, a dimostrazione della sua minorità, il fatto che il Mlps sia il Ministero che propone il decreto in Consiglio dei Ministri, mentre il Miur avrebbe soltanto la funzione di concertante.

In realtà, proprio questa disposizione è la prova della volontà di una lettura rovesciata. Forse, infatti, essa è stata disposta perché si è finalmente compreso che si deve passare dal paradigma separativo tra lavoro e studio a quello integrativo, fondato sull’alternanza tra i due momenti. Inoltre, perché si sarebbe, ormai, e sempre più universalmente, persuasi che solo un lavoro ricco di istruzione e di formazione, di intelligenza coltivata e di creatività innovativa provata potrà garantire alla nostra economia e alla nostra società la possibilità di non regredire dai livelli di sviluppo raggiunti e di restare ancora protagonista nell’economia mondiale globalizzata. Infine, perché si è dovuto ammettere che, nei nuovi scenari che si profilano, è e sarà sempre più il lavoro stesso, ogni lavoro, ad essere e a dover essere giacimento prezioso di riflessività, cultura, moralità, formazione di sé, pena la perdita di molte occasioni di crescita e, soprattutto, di molti giovani.

È legittimo, quindi, aspettarsi che questi standard formativi nazionali che saranno emanati dal Mlps tramite concerto con il Miur non ripropongano il solito armamentario scolastico al fine di assicurare l’equità, la giustizia e l’equivalenza formativa dei diversi percorsi di studio. Come se, per i percorsi in apprendistato per la qualifica svolti in tutte le regioni italiane, le qualità prima richiamate dipendessero dal numero dei docenti abilitati (peraltro secondo le farraginose procedure del Miur) che vi insegnano o che partecipano agli esami finali; oppure delle ore tayloristicamente assegnate alle cosiddette

discipline comuni (di solito identificate dal Miur in lingua italiana, lingua straniera, matematica, scienze, storia-geografia, diritto-economia-cittadinanza, scienze motorie, religione cattolica) rispetto a quelle di indirizzo; oppure ancora dalla misura temporale più o meno ampia delle attività di formazione interna o esterna rispetto ai tempi dedicati al lavoro.

C'è da augurarsi, invece, che il decreto promosso dal Mlps e concertato dal Miur sia, questa volta, coraggiosamente innovativo. In particolare, che accetti di assicurare l'equità, la giustizia educativa e l'equivalenza formativa e culturale dei percorsi in apprendistato ragionando:

a) non più per vincoli di procedura (orari, discipline, requisiti dei docenti, contenuti predeterminati), ma per competenze di risultato effettivamente dimostrate in situazione reale;

b) non più per liste frammentate di competenze e, magari, per unità formative capitalizzabili che verrebbero a costituire, come mattoncini Lego, queste competenze, con la conseguenza di dover ricorrere alla disperante algebra che abbiamo conosciuto in questi anni per far quadrare conti che non tornavano mai, ma per attività lavorative o sociali reali, unitarie, dotate di senso, colte nel loro svolgersi concreto; passare, in altre parole, senza più dissimulazioni, dalla logica delle unità didattiche precostituite a quella delle unità di apprendimento che nascono e si strutturano cooperativamente *in itinere*, nei contesti dati;

c) non più per contenuti disciplinari, magari quelli canonicamente consacrati nelle scuole, ma per problemi, compiti e progetti autentici della vita e del lavoro, nell'affrontamento dei quali l'apprendista dia prova di mobilitare di volta in volta in situazione e in maniera efficace pensiero linguistico, matematico, scientifico, tecnologico (ICT comprese), imprenditoriale, critico riflessivo (l'imparare a imparare), morale e religioso, oltre che da *social skills*;

d) infine, non più solo per apprendimenti formali già sistematizzati negli scaffali delle enciclopedie disciplinari, ma anche e non di meno per apprendimenti serendipici e frattali non formali, informali e occasionali che l'apprendista matura nella vita e nel lavoro, e che egli è poi aiutato a ricondurre a forme di ordinamento e di unità progressive che crescono su sé stesse e che restano, perciò, sempre aperte in rapporto ai contesti dati.

## 5. Nota bibliografica.

G. BERTAGNA (a cura di), *Alternanza scuola lavoro. Ipotesi, modelli, strumenti dopo la riforma Moratti*, Franco Angeli, Milano, 2003; ID., *Pensiero manuale. La scommessa di un sistema educativo di istruzione e di formazione di pari dignità*, Rubbettino, Soveria Mannelli, 2006; ID., *Autonomia. Storia, bilancio e rilancio di un'idea*, La Scuola, Brescia, 2008; ID., *Dietro una riforma. Quadri e problemi pedagogici dalla riforma Moratti (2001-2006) al "cacciavite" di Fioroni*, Rubbettino, Soveria Mannelli, 2009; ID., *Lavoro e formazione dei giovani*, La Scuola, Brescia, 2011.