

INTRODUZIONE

Il presente lavoro si pone l'obiettivo di analizzare il contratto di Apprendistato disciplinato attualmente dal Dlgs 81/2015, all'interno dell'ampia riforma del diritto del lavoro conosciuta come Jobs Act.

La volontà di sviluppare questa tesi muove dall'allarmante disoccupazione giovanile contemporanea del nostro Paese e dall'enorme divario tra sistema educativo e sistema lavorativo: da una parte vi sono migliaia di giovani alla ricerca di un'occupazione e dall'altra migliaia di imprese che fanno difficoltà ad assumere. Questo problema abbraccia tutti i settori e riguarda sia i giovani con un minimo di istruzione che i giovani che hanno concluso brillantemente un percorso universitario.

Il Capo V del Titolo I del Dlgs 81/2015 si pone diversi obiettivi tra cui l'aumento degli strumenti utili e necessari a contrastare la disoccupazione giovanile attraverso, ad esempio, la promozione dei contratti di lavoro di Apprendistato.

La nostra stessa Costituzione all'art.4 comma 1 dispone che *“La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto”*: con tale norma lo Stato si impegna da un lato, a garantire al cittadino il diritto al lavoro, dall'altro, a predisporre strumenti e misure idonee a rendere concreto l'esercizio di tale diritto, sia nella fase di ingresso del mondo del lavoro, sia nelle fasi transitorie tra un lavoro e un altro.

Nei capitoli che seguiranno verrà illustrata la normativa di riferimento di questa fattispecie contrattuale delineando un quadro che sottolinei, in modo più possibile organico ed esaustivo, le tappe fondamentali che ne hanno determinato l'evoluzione e lo hanno consacrato come principale contratto a contenuto formativo, eleggendolo come strumento preminente di accesso al lavoro per i giovani di età tra i diciotto e i ventinove anni.

Si cercherà inoltre di capire se gli obiettivi posti dal Legislatore di lotta alla disoccupazione giovanile siano stati raggiunti.

1. EVOLUZIONE STORICA DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

L'Apprendistato è un periodo di formazione che un giovane riceve, attraverso l'insegnamento "on the job", dal proprio "maestro" per poi essere inserito nel mondo del lavoro e consiste propriamente in un periodo di apprendimento di durata variabile durante il quale il giovane ha l'opportunità di imparare un mestiere direttamente sul campo, affiancato e guidato da chi ha esperienza in merito.

Da secoli l'Apprendistato è di grande importanza per la società; in effetti ne troviamo le prime manifestazioni già nel lontano Medioevo, durante il quale l'abitudine di inviare fanciulli e adolescenti ad imparare un mestiere presso maestri estranei alla cerchia familiare era diffusissima.

Questo processo di formazione presentava molte sfaccettature, ma con un fondamentale elemento in comune: tramandare le conoscenze, il "saper fare" e i trucchi del mestiere da una generazione a un'altra per non perdere il prezioso sapere accumulato con decenni di esperienza.

Questo rapporto si basava su uno scambio nel quale, da un lato, il maestro istruiva l'allievo nelle tecniche di lavorazione, dall'altro, il giovane apprendeva lo svolgimento del mestiere per conseguire una qualificazione professionale.

Non vi era alcuna retribuzione in quanto l'allievo non riceveva compensi ma si accontentava di acquisire il know-how dal proprio maestro.

Nel corso dei secoli, il tema della formazione dei giovani e il loro accesso al mondo lavorativo ha mantenuto la sua grande importanza sia per il mondo politico ed economico che per il settore educativo del nostro Paese. Creare un ponte tra le conoscenze acquisite negli anni passati tra i banchi scolastici e le conoscenze che vengono richieste dal mercato del lavoro, aumentare l'efficienza dei giovani lavoratori, la produttività e la competitività delle imprese, è tra gli obiettivi cui l'Apprendistato è volto a contribuire.

Sin dal momento della sua regolamentazione il contratto di Apprendistato è stato oggetto di molteplici rivisitazioni, acquisendo connotazioni diverse in relazione alle contingenze storico-giuridiche, tutte ugualmente accumulate dall'obiettivo di renderlo il principale contratto dedicato alla formazione e crescita professionale dei giovani e al loro inserimento nel mercato del lavoro.

Il percorso evolutivo del contratto di apprendistato è da ritenersi senza dubbio molto complesso e articolato. Vediamone alcune fasi.

Per giungere alla prima regolamentazione del contratto di Apprendistato fu necessario attendere la Legge 739/1939, integrata dalle norme del Codice civile attraverso gli articoli 2130-2134, in cui vennero dipinti i tratti essenziali dell'Apprendistato,

definendolo come un tirocinio nel quale veniva riconosciuto al giovane il diritto a svolgere lavori attinenti alla sua specialità professionale ed a frequentare corsi di formazione professionale. Si prevedeva inoltre che alla cessazione del tirocinio il lavoratore avesse diritto di ottenere un attestato del tirocinio compiuto. Queste poche norme non sembravano però sufficienti a regolamentare un aspetto così rilevante come quello della formazione.

Con l'entrata in vigore della Costituzione nel 1948 la materia del lavoro e dell'istruzione ottenne un ruolo di centralità grazie soprattutto all'introduzione di due articoli: nell'art. 35 venne sancito l'impegno della Repubblica italiana a curare la "formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori", mentre nell'art. 4 fu riconosciuto a tutti i cittadini il diritto al lavoro e la promozione delle condizioni che rendano effettivo questo diritto.

Queste nuove formulazioni permisero all'Apprendistato di ottenere maggiore rilievo e resero evidente la necessità di attuare una riforma che specificasse in maniera più dettagliata le regole dell'istituto, per rispecchiare quanto richiesto dall'art.35 Costituzione.

In questo senso fu emanata la legge 19 gennaio 1955 n. 25, nella quale per la prima volta si tracciò una chiara disciplina della fattispecie, descrivendo l'Apprendistato come "uno speciale rapporto di lavoro in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire o a far impartire, nella sua impresa, all'apprendista assunto alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima."

La normativa disciplinava tutti gli aspetti necessari a fare in modo che le imprese potessero fruire del contratto, specificando le modalità di assunzione dell'apprendista, la durata e l'orario di lavoro; venivano precisati anche gli obblighi dell'imprenditore nei confronti del lavoratore, ponendo l'accento sulla formazione professionale. Sull'imprenditore infatti non gravava solo l'obbligo di retribuire l'apprendista, ma anche quello di fare in modo che egli acquisisse le conoscenze che gli permettessero di ottenere una qualificazione professionale.

Andando ad esaminare nel dettaglio le caratteristiche della formazione, l'art. 16, ad esempio, stabiliva che questa si attuasse mediante due percorsi paralleli: l'addestramento pratico, con il fine di far conseguire all'apprendista l'abilità richiesta per il lavoro cui doveva essere istruito, e l'insegnamento complementare, che si svolgeva all'esterno dell'azienda attraverso corsi che permettevano di conferire le nozioni teoriche indispensabili all'acquisizione della piena capacità professionale.

Quindi all'obbligatorietà dell'insegnamento pratico che si concretizzava nelle imprese si affiancò il dovere di far frequentare all'apprendista dei corsi teorici di insegnamento complementare, che si svolgevano all'esterno dell'azienda e che dovevano corrispondere ad un monte ore fissato o a livello collettivo o con decreto ministeriale.

Per incentivare l'utilizzo dell'istituto, il Legislatore aveva previsto consistenti agevolazioni economiche e normative per le imprese che si dotavano di questo contratto, in particolare per quelle artigiane. Il primo vantaggio era dato dal fatto che l'imprenditore con l'assunzione degli apprendisti non incorreva in nessun obbligo una volta terminato il contratto di apprendistato, infatti ai sensi dell'art. 19 egli "era libero di mantenere o no in servizio il lavoratore a prescindere dall'esito delle prove e dallo stesso loro svolgimento." Quindi si trattava di un rapporto di lavoro precario.

Un'altra agevolazione permetteva che le imprese potessero, pur limitatamente, scegliere i soggetti che avrebbero impiegato come apprendisti. Questi dovevano però avere un'età non inferiore a quindici anni e non superiore ai venti anni, ed essere iscritti in appositi elenchi presso l'Ufficio di collocamento competente. Gli incentivi economici consistevano nel fatto che la retribuzione degli apprendisti era sempre inferiore a quella dei lavoratori qualificati e che i contributi per le assicurazioni sociali erano pagati in misura molto ridotta, alle imprese artigiane addirittura era permesso non pagare.

La presenza di questi vantaggi, insieme alla possibilità di una durata molto lunga del contratto di Apprendistato (che non poteva superare i 5 anni), determinarono negli anni 50' e 60' un forte abuso dell'istituto, che veniva utilizzato da molte imprese per assumere lavoratori a basso costo, senza impartire loro il dovuto insegnamento pratico-teorico, e con lo scopo di ottenere allo stesso tempo agevolazione economiche. Spesso accadeva che le imprese si dotassero di un elevato numero di giovani, che venivano impiegati come lavoratori già qualificati, pur continuando ad essere retribuiti come degli apprendisti.

Il Legislatore, per frenare questo tipo di situazioni, intervenne più volte cercando di limitare il campo d'azione del datore di lavoro, attraverso il divieto di adibire gli apprendisti alle lavorazioni a cottimo e introducendo limiti al numero di giovani da assumere. Queste modifiche non determinarono grandi differenze nell'utilizzo dell'istituto, che anzi era sempre più caratterizzato dallo sfruttamento dei giovani.

Dal 1955 la struttura dell'Apprendistato non aveva subito grandi cambiamenti, se non delle correzioni riguardo agli incentivi offerti alle aziende, ma la nascita del Contratto Formazione Lavoro aveva indebolito la figura, già poco applicata, dell'Apprendistato come contratto adibito alla formazione e occupazione dei giovani, inoltre era necessario un adeguamento dell'istituto alle nuove esigenze del moderno sistema economico.

Per restituire all'aspetto formativo l'adeguata importanza si indirizzò l'Apprendistato verso una prospettiva più ampia con la Legge 24 giugno 1997, n. 196, intitolata "Norme in materia di promozione dell'occupazione", (c.d. Pacchetto Treu) che, con l'art.16 dedicato all'Apprendistato, aveva l'obbiettivo di "valorizzare le finalità formative dell'istituto in armonia con quanto previsto negli altri Paesi europei".

L'importanza del Pacchetto Treu fu da ascrivere principalmente al fatto che “cercava di consentire a più imprese e a più giovani di utilizzare l'Apprendistato come strumento di sostegno all'ingresso nel mercato del lavoro e lo si vedeva come momento di affinamento delle competenze che un giovane ha acquisito nell'ambito del sistema formativo.” L'intento del Legislatore fu quello di riportare il contratto di Apprendistato al suo scopo primario, cioè quello della formazione e della crescita professionale dei giovani che si affacciavano al mondo del lavoro.

All'affacciarsi del nuovo millennio le problematiche inerenti al mercato del lavoro in Italia non sembravano essere cambiate: il fenomeno dell'elevata disoccupazione giovanile e la scarsa adozione del contratto di Apprendistato rimanevano in contrasto con il successo ottenuto dalle politiche del lavoro adottate dagli altri Paesi europei; l'Europa richiedeva impegno maggiore da parte dell'Italia nella modernizzazione del sistema lavorativo e nel raccordo tra lavoro ed istruzione.

Questa richiesta fu definitivamente messa per iscritto nel “Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia”, presentato nel 3 Ottobre del 2001 con il fine di esplicitare gli obiettivi che il Governo doveva perseguire: bilanciamento tra flessibilità e sicurezza nel mercato del lavoro, innalzamento del livello occupazionale ed elevazione della qualità del lavoro.

In virtù di queste esigenze viene predisposta la Legge 14 febbraio 2003, n. 30 nota come Legge Biagi, che delegava al Governo il dovere di “adottare la razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo, allo scopo di realizzare un sistema efficace e coerente di strumenti intesi a garantire trasparenza ed efficienza al mercato del lavoro e a migliorare le capacità di inserimento professionale dei disoccupati e di quanti sono in cerca di una prima occupazione”.

Questa legge si proponeva di raccogliere la sfida lanciata dall'Unione Europea per poter promuovere politiche sufficientemente in grado di migliorare le caratteristiche del mercato del lavoro italiano.

La disciplina dell'Apprendistato è stata quindi nuovamente riformata nel 2003 dal decreto legislativo n. 276/2003, attuativo della legge delega 30/2003, nel quale il Legislatore ha compiuto incisive modifiche in materia di mercato del lavoro.

Il Dlgs n. 276 ha cercato di modellare un contratto formativo che rispecchiasse le indicazioni europee e che fosse in grado di offrire un'adeguata istruzione a tutti i giovani, sia a quelli entrati precocemente nel mercato del lavoro, sia a quelli interessati ad affinare le proprie competenze, sia a quelli intenzionati a raggiungere più alti livelli di istruzione. A questo scopo, nel Titolo VI della suddetta legge, agli articoli 47 e seguenti vengono definite tre nuove forme contrattuali:

1) l'Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, detto “qualificante” e rivolto ai giovani di età non inferiore a quindici anni per il conseguimento di una qualifica professionale (art 47);

2) l'Apprendistato professionalizzante, indirizzato ai soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, e finalizzato al raggiungimento di una “qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l’acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali” (art .48);

3) l'Apprendistato per l’acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione (specializzante) e riferito a soggetti tra i diciotto e i ventinove anni che vogliano conseguire un titolo di studio universitari o di alta formazione (art 49).

Attraverso questa legge sembrava che il Legislatore fosse riuscito a stendere un corpus normativo ordinato e armonico, rispondente agli orientamenti europei e conforme agli obiettivi espressi nel Libro Bianco; i risultati a lungo andare purtroppo hanno dimostrato uno scarso ricorso a queste nuove forme contrattuali.

Il decreto legislativo non riuscì nell’intento di disciplinare un istituto, che replicasse lo stesso successo ottenuto dal contratto di formazione lavoro, a cui l’Italia aveva dovuto rinunciare a causa della condanna subita dalla Corte di Giustizia Europea.

Venne riconosciuto che l’insuccesso di questo istituto fu dovuto alla complessità della normativa, alla sua poca agevolezza e chiarezza, che disincentivavano i datori di lavoro e i lavoratori all’utilizzo di questa forma contrattuale.

Nel 2011, dopo un successivo confronto con le parti sociali, viene emanato il Dlgs 14 settembre 2011 n.167, che predispone il Testo Unico sull’Apprendistato.

Il carattere innovativo del Testo Unico sull’Apprendistato è evidente già dal fatto che l’intera regolamentazione dell’istituto venga racchiusa in soli sette articoli, nei quali traspare subito l’intento di presentare una nuova visione dell’apprendistato, dove la disciplina generale diviene più agile e snella, le regole appaiono uniformi per l’intero territorio nazionale.

L’approvazione delle nuove disposizioni ha determinato, sul piano formale, l’abrogazione di gran parte delle leggi previgenti in materia (legge n. 25/1955 con gli art. 21 e 22, legge n 56/1987 con art. 16 legge n 96/1997 con art. 47-53 e Dlgs n.276/2003).

Sul piano sostanziale vengono introdotte numerose novità: innanzitutto vengono valorizzate le finalità occupazionali dell’apprendistato, affiancate a quelle formative, si mantiene poi la ripartizione nelle tre diverse tipologie di apprendistato ma viene ammessa la possibilità di estendere il contratto ad una maggiore platea di destinatari con l’introduzione di nuove forme dedicate a lavoratori in mobilità, a soggetti appartenenti alla pubblica amministrazione, o ancora nell’ambito della somministrazione, nelle attività di praticantato e nell’ambito di lavori stagionali, si accentua inoltre l’importanza della formazione aziendale, contenuta nei contratti collettivi.

L'Apprendistato si sostanzia quindi in un rapporto di lavoro ordinario basato sullo scambio tra lavoro e retribuzione, al quale si aggiunge la peculiarità di essere finalizzato alla formazione e all'occupazione del giovane apprendista: all'interno del contratto infatti si prevede un periodo di tempo limitato nel quale il giovane possa ricevere le istruzioni necessarie per acquisire competenze e conoscenze sufficienti a svolgere autonomamente la mansione che è tenuto a conoscere.

La coesistenza di questo duplice profilo, da una parte rapporto di lavoro ordinario, dall'altra rapporto di formazione a tempo determinato, è il motivo per il quale esso è regolato da norme speciali per il periodo in cui viene offerta l'esperienza formativa: per questo al contratto di Apprendistato si riconosce una causa mista, perché si presentano doveri di espletamento della formazione sia da parte del lavoratore sia da parte del datore di lavoro.

Molte regole della disciplina non vengono variate rispetto al precedente decreto, per esempio rimane inalterata per entrambe le parti la possibilità di recesso alla conclusione del periodo dedicato all'addestramento professionale del giovane, con il preavviso disposto ai sensi dall'articolo 2118 del Codice civile. Se nessuna delle parti esercita questa facoltà il rapporto prosegue come un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Nel Testo Unico viene mantenuta anche la distinzione nei tre diversi percorsi formativi, introdotta con la riforma Biagi (Dlgs n. 276/2003), definendo nell'art 2: a) apprendistato per la qualifica professionale; b) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

Queste tre tipologie sono state ideate allo scopo di rendere il contratto di apprendistato il principale strumento con cui offrire ai giovani maggior prospettive di inserimento che coprano livelli di istruzione e fasce d'età diverse, rivolgendosi con il primo contratto ai giovani tra i quindici e venticinque anni, con il secondo e il terzo a soggetti con età compresa tra i diciotto e i ventinove anni.

Sono infine avvenute ulteriori manovre correttive alla disciplina con le successive modifiche tramite la legge n. 92/2012, nota come riforma Fornero, e con l'ultimo intervento conosciuto come Jobs Act (decreto-legge 20 marzo 2014 n. 34 convertito in legge 16 maggio 2014 n. 78) ma l'assetto strutturale del contratto si è mantenuto coerente e simile a quanto disposto dal Testo Unico.

In particolare le modifiche intervenute con la riforma Fornero, che investono la disciplina sostanziale, si orientano su tre linee di intervento.

Innanzitutto viene inserita la previsione di una durata minima del contratto non inferiore a sei mesi, per ribadire la rilevanza dell'attività formativa, che non sarebbe possibile svolgere seriamente in un minor periodo di tempo.

In secondo luogo, nella prospettiva di incentivare il ricorso all'istituto, si è innalzato il rapporto tra il numero di apprendisti e i lavoratori specializzati, che è diventato di 3 a 2 (tre apprendisti per due maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro).

La nuova disposizione non è applicabile da parte di imprese con meno di dieci lavoratori, per le quali opera quindi il precedente rapporto: il numero di apprendisti non può superare il 100% delle maestranze specializzate (un'unità per ogni lavoratore qualificato).

La terza area di intervento riguarda l'introduzione di una clausola legale per la "stabilizzazione" degli apprendisti: il Legislatore introduce un vincolo all'assunzione di nuovi apprendisti per il datore di lavoro in difetto di una percentuale di mantenimento in servizio del 50% dei rapporti di apprendistato conclusi nei trentasei mesi precedenti alla nuova assunzione, con il fine di stimolare la continuazione del rapporto di lavoro al termine del periodo formativo e scoraggiare l'utilizzo strumentale della fattispecie per l'abbattimento dei costi.

Nell'ipotesi di violazione della clausola, è prevista come sanzione la conversione ab origine dell'apprendistato in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Sebbene gli intenti del Legislatore fossero ammirevoli, gli effetti scaturiti dalla riforma Fornero sono risultati del tutto contraddittori con la sua dichiarata finalità di incremento dell'occupazione. Nel 2013 infatti il mercato del lavoro italiano si apprestava a sostenere una fase di drastico aggravamento del tasso di disoccupazione.

In considerazione della gravità della situazione occupazionale, il Governo ha sviluppato un pacchetto di misure a sostegno della ripresa economica, varando il decreto-legge n.76 del 28 giugno 2013, detto "pacchetto lavoro".

Tale decreto si è concentrato sull'apprendistato all'art. 2, nella sezione "interventi straordinari per favorire l'occupazione, in particolare giovanile", dove il Legislatore ha espresso la volontà di restituire all'istituto il ruolo di modalità tipica di entrata dei giovani nel mercato del lavoro.

Nella prospettiva di semplificare le disposizioni che ne regolamentano il contenuto e di riprenderne la valorizzazione formativa, si inserisce il decreto-legge 20 marzo 2014 n. 34, meglio noto come Jobs Act, convertito in legge 16 maggio 2014, n. 78. Oggi disciplinato dal Dlgs 81/2015.

Il Jobs Act, sebbene colmo di enormi aspettative sulla capacità di dare una svolta al mercato del lavoro, non è riuscito a valorizzare gli elementi che potrebbero realmente permettere di sfruttare le potenzialità del contratto, ma si è perso piuttosto in aspetti formali e di dettaglio (forma scritta del piano formativo, offerta formativa pubblica, clausola di stabilizzazione).

Ci sono state, quindi, diverse manovre ideate del Governo italiano per scuotere il sistema dell'Apprendistato, ormai ingessato dalle molteplici revisioni e correzioni che l'hanno visto protagonista di molti interventi legislativi, ma che tuttavia non hanno portato ad alcun cambiamento radicale nell'ambito della ricercata ma mai raggiunta integrazione tra il sistema educativo e lavorativo.

2. DISCIPLINA GENERALE DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

L'apprendistato è oggi regolato dal capo V del D.lgs. 81/2015 nonché dalle leggi regionali, dai contratti collettivi di settore e dagli accordi interconfederali (come stabilisce lo stesso D.lgs. 81/2015).

L'intento dichiarato dal legislatore è quello di perseguire obiettivi quali: l'aumento degli strumenti disponibili a contrastare la disoccupazione giovanile, la riduzione, attraverso l'apprendimento, del distacco tra scuola e lavoro, il rafforzamento delle competenze tecnico-professionali e l'introduzione di una metodologia che favorisca il contrasto alla dispersione scolastica e formativa. Non si tratta di una riforma strutturale della fattispecie rispetto alla normativa precedente, ma di un tentativo di miglioramento e semplificazione per favorirne l'utilizzo da parte degli utenti. Il legislatore mantiene pressoché inalterata la suddivisione dell'apprendistato in tre tipologie e allarga la possibilità di assunzione in apprendistato professionalizzante anche ai lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione (cosiddetto apprendistato di riqualificazione, art.47, comma 4).

Preso atto del debole ricorso all'apprendistato per la qualifica e il diploma e quello di alta formazione e ricerca, il legislatore rilancia l'apprendistato di primo e terzo livello, prevedendo che essi integrino organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento a titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n.13. Inoltre, con la nuova disciplina, il legislatore sottrae in maniera esplicita alla contrattazione collettiva alcuni aspetti riguardanti la normativa generale della fattispecie, regolamentandoli direttamente nell'articolo 42. Dunque, rispetto a quanto era stabilito dal D.lgs. n.167/2011, le parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale non potranno agire su alcune materie che prima erano di loro competenza.

“L'articolo 42 del D.lgs. n. 81/2015, contiene disposizioni in merito a: forma del contratto e piano formativo (comma 1); durata minima del rapporto (comma 2); disciplina applicabile in caso di licenziamento illegittimo (comma 3); recesso del rapporto di lavoro (comma 4). Il comma 5 chiarisce che la contrattazione collettiva nazionale è chiamata a regolare l'istituto: “salvo quanto disposto dai commi da 1 a 4”. Quest'ultimo aspetto contribuisce a uniformare la disciplina vigente, rendendola di più chiara e agevole applicazione da parte degli operatori economici.

La struttura complessiva del decreto legislativo non è stata cambiata: agli articoli 41-47 il legislatore dispone una disciplina generale, applicabile a tutti e tre i tipi di contratto di apprendistato e una disciplina specifica per ognuno di essi.

L'articolo 41 recita: “L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.” Lo stesso articolo prevede tre tipologie in cui si articola il contratto di apprendistato:

a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;

- b) apprendistato professionalizzante;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

Brevemente va ricordato, e successivamente ripreso, che secondo la dottrina prevalente l'apprendistato è un contratto a causa mista: allo scambio tra la prestazione lavorativa e la retribuzione si aggiunge l'ulteriore finalità formativa del lavoratore. A questa fattispecie si applicano le norme sul lavoro subordinato in quanto compatibili con la specialità dell'apprendistato. La speciale disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei principi elencati nell'art. 42 comma 5, lett. a)-h) della suddetta legge.

Da quanto appena detto si evince la peculiarità di questa forma contrattuale che racchiude al suo interno un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e un rapporto obbligatorio di formazione a tempo determinato. Detta peculiarità si riflette su gran parte della disciplina normativa della fattispecie, incidendo direttamente tanto sui requisiti formali e sostanziali del contratto quanto sul trattamento economico del lavoratore, fino a rilevare anche in punto di disciplina dell'estinzione del rapporto di lavoro.

2.1 Definizione e funzione del contratto.

L'istituto dell'apprendistato, reduce da un lungo percorso evolutivo che aveva reso la disciplina troppo intricata e spinosa per poter rispondere alle esigenze di modernizzazione richieste dalla nuova realtà economica, con il concerto delle istituzioni nazionali ed europee, delle Regioni e delle parti sociali, è approdato ad una formulazione unificata e organica di un quadro ben tratteggiato attraverso il varo definitivo del Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167. In seguito a questo importante intervento, che ha riaperto l'interesse nei confronti di questa tipologia contrattuale, si sono susseguite ulteriori manovre correttive, tra le quali devono essere indubbiamente annoverate la Riforma Fornero ed il Jobs Act, ma nella sostanza va precisato che l'assetto strutturale del contratto si è mantenuto in linea con quanto sancito dal Testo Unico.

La peculiarità che distingue l'apprendistato da ogni altra fattispecie presente nel nostro ordinamento è esplicitata già all'art. 1 del T.U., dove viene definito un *contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani*. Come già si evince da una prima lettura, sembrano coesistere due caratteri all'interno della fattispecie: "un rapporto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato, che conserva la sinallagmaticità delle prestazioni (scambio tra lavoro e retribuzione), ed un prefissato periodo di formazione nel quale far acquisire al giovane le capacità e le conoscenze utili per il conseguimento di una qualifica professionale o di una ulteriore qualificazione."