

### 3.

## L'APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE

MICHELE TIRABOSCHI

SOMMARIO: 1. Lo stato di attuazione della disciplina di cui all'articolo 50 del decreto legislativo n. 276 del 2003. – 2. Le modifiche introdotte dai commi 3 e 4 dell'articolo 23 del decreto legge n. 112 del 2008. – 2.1. L'estensione ai dottorati di ricerca. – 2.2. La semplificazione delle modalità di attivazione dell'apprendistato di alta formazione. – 3. Prospettive evolutive. – 4. Nota bibliografica.

**Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276,**  
come modificato dall'articolo 23, commi 3 e 4, del decreto legge 25 giugno 2008,  
n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

#### **Articolo 50**

*(Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione)*

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per il conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, **compresi i dottorati di ricerca**, nonché per la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144, i soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni.
2. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato di cui al comma 1 può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.
3. Ferme restando le intese vigenti, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative. **In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le università e le altre istituzioni formative. Trovano applicazione, per quanto compatibili, i principi stabiliti dall'articolo 49, comma 4, nonché le disposizioni di cui all'articolo 53.**

### 1. Lo stato di attuazione della disciplina di cui all'articolo 50 del decreto legislativo n. 276 del 2003.

L'articolo 50 del decreto legislativo n. 276 del 2003 si può annoverare, senza ombra di dubbio, tra le norme di minor successo della riforma Biagi. Sistemáticamente trascurato dalla contrattazione collettiva <sup>(1)</sup>, l'apprendistato di alta formazione è stato sino ad oggi oggetto di limitate sperimentazioni a livello regionale – avviate solo grazie a un cospicuo sostegno del Ministero del lavoro, a valere sui finanziamenti del Fondo Sociale Europeo, nell'ambito della azione di sistema PON ob3 <sup>(2)</sup> – senza mai entrare pienamente a regime.

Numerose sono, invero, le disposizioni della Legge Biagi rimaste prive di pratica attuazione <sup>(3)</sup>. A differenza di altri istituti, l'insuccesso dell'alta formazione in apprendistato non si può tuttavia ricondurre a una particolare complessità del dato di riferimento normativo e, tanto meno, a una pregiudiziale politica di matrice sindacale. Sotto il primo profilo, l'articolo 50 del decreto legislativo n. 276 del 2003, come peraltro inequivocabilmente chiarito in sede di circolare ministeriale <sup>(4)</sup>, demandava infatti l'intera regolamentazione dell'istituto ad intese *ad hoc*, e dunque particolarmente flessibili, tra la singola Regione <sup>(5)</sup>, le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali del territorio, nonché le istituzioni formative coinvolte per il rilascio del titolo di studio (Università o altre istituzioni formative). Quanto poi al secondo aspetto, che richiama il turbolento clima di relazioni industriali che ha caratterizzato l'approvazione della riforma Biagi nel suo complesso, si può rilevare come i contratti a contenuto formativo, e l'apprendistato in particolare, non fossero indicati tra le principali criticità sollevate da una parte del mondo sindacale.

Una attenta valutazione delle esigue sperimentazioni sin qui avviate, e della disciplina regionale di riferimento, induce piuttosto a ritenere che ciò che forse ha maggiormente inciso sul mancato decollo di questa peculiare tipologia di apprendistato è stata la sostanziale impreparazione culturale delle istituzioni regionali, degli attori sociali e delle stesse "agenzie formative" a progettare e

---

<sup>(1)</sup> Si veda, a titolo esemplificativo, il contratto collettivo del settore bancario che pure, in astratto, e per le peculiari caratteristiche del settore, bene avrebbe potuto consentire di valorizzare le enormi potenzialità dell'istituto. Eppure, per la scarsa lungimiranza delle parti sociali, che per la prima volta si sono trovate a regolamentare l'istituto dell'apprendistato nel settore, il Ccnl 7 dicembre 2007 si limita a disciplinare l'apprendistato professionalizzante, prevedendo espressamente che non verrà fatto ricorso all'apprendistato di alto livello. Per una rassegna ragionata delle norme contenute nei contratti collettivi vedi M.T. CORTESE, P. DE VITA (a cura di), *La recente riforma del contratto di apprendistato*, Dossier Adapt, 2008, n. 9, in [www.csmb.unimore.it](http://www.csmb.unimore.it).

<sup>(2)</sup> Si veda, al riguardo, il rapporto di monitoraggio dell'ISFOL per il biennio 2004-2005, in *Boll. Adapt*, 2007, n. 27.

<sup>(3)</sup> Vedi *supra*, il saggio di apertura di questa Sezione.

<sup>(4)</sup> Si veda la circ. Min. lav. n. 2/2006, in  voce *Apprendistato*, e già la circ. Min. lav. n. 40/2004, in  voce *Apprendistato*.

<sup>(5)</sup> O le Province autonome di Trento e Bolzano.

rendere operativa una forma particolarmente innovativa di formazione in alternanza che si proponeva di superare quella rigida separazione, ancora oggi dominante, tra i percorsi di istruzione e formazione professionale e il mercato del lavoro. Non a caso, le poche sperimentazioni avviate si sono per lo più limitate alla progettazione di semplici master universitari senza avventurarsi, salvo alcune limitate ma importanti eccezioni <sup>(6)</sup>, nella costruzione dei ben più impegnativi percorsi in apprendistato dei corsi di laurea, dei dottorati di ricerca, dei diplomi di scuola secondaria superiore o di altro titolo di specializzazione tecnica superiore.

Lungi dall'essere un "semplice" contratto di lavoro, ancorché a contenuto formativo, l'apprendistato di alto livello si pone infatti, almeno nelle intenzioni del legislatore, come un innovativo strumento di raccordo e integrazione tra i sistemi educativi e formativi e il mercato del lavoro. Mutuando una positiva e oramai più che decennale esperienza francese, in parte già recepita in via sperimentale nella Provincia di Bolzano <sup>(7)</sup>, la riforma Biagi ha infatti introdotto una peculiare tipologia di apprendistato (di c.d. terzo livello) idonea a consentire il conseguimento, attraverso lo svolgimento di una attività formativa realizzata (prevalentemente) in assetto lavorativo, di un titolo di studio universitario o della alta formazione, nonché della specializzazione tecnica superiore.

L'apprendistato di alta formazione non presuppone, in effetti, una necessaria (quanto astratta) scissione tra attività lavorativa e la frequenza dell'apprendista a specifici corsi teorici di livello secondario, universitario, della alta formazione o per la specializzazione tecnica superiore. L'attività svolta in azienda – così come progettata dall'ente formativo e dalla singola azienda sulla base delle regolamentazioni e linee guida stabilite tra Regione e parti sociali – può e, anzi, deve pienamente integrare, per la sua migliore realizzazione, il percorso di formazione stabilito nel piano formativo individuale dell'apprendista ai fini del conseguimento di uno specifico titolo di studio superando così la vecchia, quanto artificiosa distinzione tra formazione "interna" e formazione "esterna" all'impresa.

Il vantaggio per tutti i soggetti coinvolti dai percorsi di alto apprendistato è evidente. L'apprendista anticipa, attraverso questo canale fortemente specialistico, l'età di ingresso nel mondo del lavoro pur rimanendo inserito in un percorso educativo e formativo di alto livello idoneo a garantirne, oltre alla acquisizione di un titolo di studio, la massima occupabilità. L'azienda che assume l'apprendista può incidere concretamente, e in raccordo con gli istituti formativi e/o le sedi universitarie, sulla definizione di un percorso didattico e

---

<sup>(6)</sup> Si segnala, a titolo esemplificativo, l'esperienza del Piemonte, che ha avviato percorsi per l'acquisizione di un diploma di laurea e per l'acquisizione di un diploma di scuola secondaria superiore, nonché di titoli di specializzazione tecnica superiore, con risultati assai positivi (vedi [📖](#) voce *Apprendistato*).

<sup>(7)</sup> Si veda anche l'art. 23 della l. n. 2/2006 sull'ordinamento dell'apprendistato della Provincia di Bolzano, in [📖](#) voce *Apprendistato*.

formativo (anche aziendale) disegnato su misura per le proprie specifiche esigenze organizzative e produttive e strategie di reclutamento di personale altamente qualificato aprendo così la strada per un investimento qualitativo in capitale umano, da cui deriva una elevata possibilità di stabilizzazione al termine della fase in assetto formativo. Le istituzioni formative e universitarie, per contro, si avvicinano alle concrete esigenze del mondo del lavoro intercettando cospicui finanziamenti privati a condizione, ovviamente, di superare quella storica auto-referenzialità che, da tempo, è indicata come una delle principali caratteristiche negative del nostro sistema educativo e formativo in rapporto alla (difficile) transizione dei giovani verso il mercato del lavoro<sup>(8)</sup>.


Proprio per garantire la massima adattabilità di percorsi formativi altamente qualitativi e, per questo, particolarmente appetibili per i giovani e anche per le aziende, la riforma Biagi rinviava la regolamentazione e la durata dell'apprendistato di alta formazione alle Regioni (per le sole competenze che loro appartengono in relazione ai profili formativi dell'istituto) in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative. Ciò avrebbe dovuto svilupparsi secondo intese quadro di livello territoriale o, meglio ancora, mediante accordi *ad hoc* in funzione delle specificità di ciascun percorso formativo utile per consentire il conseguimento del titolo specifico.

Per chiarire, una volta per tutte, l'ampia portata di questa disposizione il Ministero del lavoro aveva precisato<sup>(9)</sup> che, in considerazione della stretta connessione tra la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato e degli ulteriori aspetti del contratto (durata e trattamento retributivo), nell'ambito delle predette intese si sarebbe potuto provvedere a fornire una disciplina unitaria e specifica dell'istituto. Non opera infatti, in questo solo caso, e a differenza di quanto vale per l'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato per il diritto-dovere di istruzione e formazione, una disciplina di cornice di livello nazionale dei percorsi formativi (neppure con riferimento ai limiti massimi di durata o al monte ore minimo di formazione). Ragione per cui sono i firmatari delle singole intese locali a governare integralmente l'istituto, dettando una regolamentazione di dettaglio che non può essere limitata ai soli aspetti più propriamente formativi.

I primi cinque anni di sperimentazione dell'alta formazione in apprendistato ci consegnano ora un quadro normativo frammentato e largamente deficitario. Le poche intese di livello regionale tra le parti sociali sono scadute o, comunque, rimangono funzionali alla sola attivazione della

---

<sup>(8)</sup> Particolarmente emblematico, in questa prospettiva, è quanto sostenuto dalla COMMISSIONE EUROPEA, *Draft Joint Employment Report 2004/2005*, COM(2005)13 final, in *Boll. Adapt*, 2005, n. 5, là dove accusa senza mezzi termini il sistema universitario italiano di progettare e attuare percorsi formativi pensati non in funzione delle esigenze delle imprese e del territorio, ma della sola capacità formativa dei singoli docenti.

<sup>(9)</sup> Cfr. la circ. Min. lav n. 2/2006, in  voce *Apprendistato*.

azione di sistema PON ob3 che nel frattempo, e con non poche difficoltà dovute ai rigidi canoni di rendicontazione dei finanziamenti comunitari, si è esaurita. Le Regioni che non hanno partecipato alla sperimentazione (tra cui Sardegna, Calabria, Campania, Sicilia, Puglia) non dispongono di una ben che minima regolamentazione di riferimento, al pari di quelle Regioni che non hanno ancora attuato la Legge Biagi (tra cui il Veneto), mentre altre Regioni si sono limitate, allo stato, a una generica normativa di cornice, se non meramente programmatica (come nel caso della Lombardia), rinviando gli aspetti operativi a norme regolamentari che non sono mai state approvate.

La conseguenza è evidente. Una norma pur di facile attuazione, come l'articolo 50 del decreto legislativo n. 276 del 2003, è oggi paralizzata dalla inerzia delle Regioni e dalla pressoché totale assenza di riferimenti normativi che accompagnino quelle imprese, Università ed enti di formazione interessati ad avviare percorsi realmente innovativi – e in linea con le migliori esperienze internazionali – di cooperazione sul versante dell'alta formazione e della ricerca.

## **2. Le modifiche introdotte dai commi 3 e 4 dell'articolo 23 del decreto legge n. 112 del 2008.**

Le considerazioni svolte nel paragrafo che precede consentono ora di meglio comprendere il significato della novella contenuta nell'articolo 23, commi 3 e 4, del decreto legge n. 112 del 2008 convertito, con modificazioni, nella legge 6 agosto 2008, n. 133.


### **2.1. L'estensione ai dottorati di ricerca.**

L'estensione ai dottorati di ricerca, disposta al comma 3 dell'articolo 23, ha in realtà una portata meramente interpretativa, volta a chiarire in modo inequivocabile, a fronte dei dubbi espressi in modo informale da taluni funzionari regionali e dei centri per l'impiego<sup>(10)</sup>, la piena operatività della norma in tutti i percorsi dell'alta formazione universitaria.

È questo, in realtà, l'ennesimo tentativo di incentivare, già su un piano puramente normativo<sup>(11)</sup>, un migliore e più efficiente raccordo tra impresa e

---

<sup>(10)</sup> Nel caso dei funzionari dei Centri per l'impiego il dubbio si è tradotto, in taluni casi, in una sorta di diritto di veto, posto che attraverso i centri per l'impiego passa oggi il fondamentale sistema della comunicazione obbligatoria della avvenuta assunzione del lavoratore.

<sup>(11)</sup> Si veda, in particolare, l'art. 14 della l. n. 196/1997 (c.d. pacchetto Treu, in  voci *Collocamento e Lavoro interinale*), che stabiliva particolari incentivi normativi, e non solo economici, per l'assunzione di ricercatori da parte del sistema delle imprese private. Sul piano degli incentivi economici si ricorda, invece, quanto previsto dall'art. 14 del d.m. Università n. 593/2000, che dispone a favore delle imprese che assumano oneri relativi a borse di studio per la

ricerca universitaria in modo da allineare il nostro agli altri Paesi anche sul versante del sostegno privato alla ricerca e ai dottorati di ricerca in particolare. Vero è, infatti, che nella loro ventennale esperienza, i dottorati di ricerca italiani si sono caratterizzati, in negativo, come mere scuole autoreferenziali di formazione e cooptazione di futuri professori <sup>(12)</sup>, più che come centri di ricerca e avanzamento delle conoscenze del sistema produttivo del Paese. Non sorprende, proprio per questo motivo, la circostanza che i dottorati di ricerca italiani siano stati, salvo alcune limitate eccezioni, sostanzialmente incapaci di attrarre e convogliare non solo significativi finanziamenti privati, ma anche robuste collaborazioni con il tessuto produttivo locale e nazionale.

Ai “puristi”, e cioè ai sostenitori dei dottorati di ricerca tradizionali e di tipo puramente “accademico”, che osteggiano ora la novella del comma 3 dell’articolo 23, si ricorda peraltro che, a livello internazionale, solo pochi Paesi mantengono oggi la qualificazione della attività del dottorando di ricerca in termini di semplice studio. Tra i trentasette membri del c.d. “processo di Bologna” <sup>(13)</sup> solo dieci Paesi (tra cui, oltre all’Italia, la Russia, il Regno Unito, l’Irlanda e la Repubblica Ceca) mantengono ancora la qualifica di “studente”, là dove in ben ventidue Stati (tra cui Austria, Belgio, Germania, Spagna, Svezia, Svizzera) lo *status* di dottorando indica un mix tra studio e lavoro. In tre Stati (Danimarca, Olanda e Bosnia-Herzegovina) il dottorando assume invece la qualifica di lavoratore dipendente, al pari di quanto avverrà oggi nel caso di assunzione con contratto di apprendistato *ex* articolo 50 del decreto legislativo n. 276 del 2003.

## 2.2. La semplificazione delle modalità di attivazione dell’apprendistato di alta formazione.

Di portata più generale è, per contro, il disposto di cui al comma 4 dell’articolo 23 volto a rendere immediatamente operativo l’istituto anche in assenza di specifiche normative regionali. Pur confermando che «la regolamentazione e la durata dell’apprendistato per l’acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni [...] in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le

---

frequenza a corsi di dottorato di ricerca l’attribuzione di un credito d’imposta di importo pari al 60% dell’ammontare della borsa (in [📖](#) voce *Apprendistato*).

<sup>(12)</sup> Cfr. EUA, *Doctoral Programmes in Europe’s University: Achievements and Challenges*, 2007, in [📖](#) voce *Università, scuola, mercato del lavoro*, qui 15.

<sup>(13)</sup> Cfr. C. BORDESE, E. PREDAZZI, *Dottorato: cuore e motore della ricerca*, International School of Advanced Study dell’Università di Torino, 2004, in [📖](#) voce *Università, scuola, mercato del lavoro*. In particolare, in relazione al settore della fisica, gli Autori espongono i risultati di un’indagine che ha messo a confronto le destinazioni occupazionali dei dottori di ricerca in diversi Stati europei, mostrando come lo sbocco universitario riguardi il 63% dei casi in Italia, contro il 33% in Francia, il 39% nel Regno Unito, il 25,2% in Germania, il 23,3% nei Paesi Bassi e il 33,3% in Svezia.

università e le altre istituzioni formative», il nuovo comma 3 dell'articolo 50 del decreto legislativo n. 276 del 2003 prevede ora, in primo luogo, che, «in assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le università e le altre istituzioni formative».

La novella ricorda, in linea di prima approssimazione, l'intervento disposto in materia di apprendistato dal c.d. "pacchetto competitività" del 2005. Anche in quel caso, in attesa delle necessarie regolamentazioni regionali, che tardavano ad essere approvate, il legislatore, con la legge n. 80 del 2005, si era preoccupato di rendere immediatamente operativo l'apprendistato professionalizzante, rimettendone l'attivazione ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale<sup>(14)</sup>.

Rispetto al "pacchetto competitività" si registrano tuttavia due differenze di non poco conto. Per un verso il legislatore parla ora, in termini alquanto generici, di assenza di «regolamentazioni regionali», là dove la legge n. 80 del 2005 parlava espressamente di mancanza della «legge regionale». Ciò sta dunque a significare che, diversamente dall'apprendistato professionalizzante, il regime sussidiario opera, con forza cedevole, solo in assenza di qualsivoglia disciplina regionale. Per paralizzare l'intervento sussidiario, non è dunque necessario, in altri termini, che l'apprendistato di alta formazione sia formalmente disciplinato attraverso una legge regionale in senso stretto. Per l'altro verso, poi, una volta preso atto della pressoché totale assenza di interventi da parte della contrattazione collettiva (di livello territoriale come di categoria)<sup>(15)</sup>, il legislatore ha affidato l'attivazione dell'istituto ad apposite convenzioni stipulate *ad hoc* tra le singole imprese e le istituzioni formative abilitate al rilascio del titolo (con esclusione dunque tanto delle istituzioni regionali, quando delle parti sociali territoriali).

In secondo luogo, per bilanciare la decisa apertura verso singole intese aziendali, il nuovo comma 3 dell'articolo 50 del decreto legislativo n. 276 del 2003 ha chiarito, tuttavia, che «trovano applicazione, per quanto compatibili, i principi stabiliti dall'articolo 49, comma 4, nonché le disposizioni di cui all'articolo 53». Disposizione, questa, destinata ora a operare a regime e non solo in assenza di una specifica regolamentazione regionale applicabile.

Il comma 4 dell'articolo 49 impone, come noto l'obbligo della forma scritta del contratto di apprendistato, con indicazione della prestazione oggetto del contratto e del piano formativo individuale, nonché (in questo caso) del titolo di studio che potrà essere conseguito al termine del percorso formativo. Sempre nel comma 4 si prevede, poi, il divieto di stabilire il compenso

---

<sup>(14)</sup> Cfr. l'art. 5-bis, d.lgs. n. 276/2003, introdotto appunto dalla l. n. 80/2005.

<sup>(15)</sup> Come già rilevato, se i contratti collettivi di categoria non hanno sostanzialmente disciplinato l'istituto, i pochi accordi collettivi di livello territoriale sono scaduti o, comunque, risultano unicamente funzionali alle residue sperimentazioni ancora in atto.

dell'apprendista in funzione di tariffe di cottimo, la possibilità di recedere liberamente al termine del periodo di apprendistato, in base al disposto di cui all'articolo 2118 del codice civile, nonché il divieto di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa e di un giustificato motivo.


L'articolo 53 del decreto legislativo n. 276 del 2003 disciplina, invece, il c.d. sotto-inquadramento del lavoratore che, anche nell'alta formazione in apprendistato, non potrà dunque essere inferiore per più di due livelli 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. Fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato di alta formazione sono poi esclusi, in coerenza con la disciplina generale del contratto di apprendistato, dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Accanto a questi incentivi di tipo normativo operano poi gli incentivi economici previsti, in generale, per il contratto di apprendistato<sup>(16)</sup>. Come previsto dalla novella del 2004<sup>(17)</sup>, in caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui all'articolo 50, comma 1, il datore di lavoro sarà tuttavia tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento<sup>(18)</sup>.

Per quanto utile a tratteggiare a livello nazionale una cornice di riferimento meno esigua dell'apprendistato di terzo livello, l'estensione delle disposizioni di cui agli articoli 49, comma 4, e 53 del decreto legislativo n. 276 del 2003 non fa altro che confermare quanto già puntualmente chiarito, in via interpretativa, dalla circolare del Ministero del lavoro n. 2 del 2006. Si può peraltro aggiungere, al riguardo, che, per quanto peculiare, anche l'apprendistato di alta formazione rimane soggetto alle disposizioni previste dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni, ovviamente per quanto compatibili<sup>(19)</sup>. Sono da ritenersi applicabili, in particolare, le

---

<sup>(16)</sup> Si ricorda che, a seguito della l. n. 296/2006 l'aliquota contributiva per i contratti di apprendistato è stabilita nella misura del 10% della retribuzione imponibile a fini previdenziali, mentre per le imprese con numero pari o minore di nove dipendenti, l'aliquota è ridotta a 8,5 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto e a 7 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel secondo anno di contratto. Resta ferma l'aliquota del 10% negli anni di contratto successivi al secondo.

<sup>(17)</sup> Cfr. l'art. 11, d.lgs. n. 251/2004, in  voce *Riforma Biagi*.

<sup>(18)</sup> Si ricorda che, sempre a seguito della novella contenuta nell'art. 11, d.lgs. n. 251/2004, «la maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione».

<sup>(19)</sup> Si veda ancora la circ. Min. lav. n. 2/2006.



norme di cui agli articoli 11 e 12 della legge n. 25 del 1955, relative ai diritti e doveri del datore di lavoro, nonché la disciplina previdenziale ed assistenziale prevista agli articoli 21 e 22, così come del resto espressamente previsto dall'articolo 53, comma 4, del decreto legislativo n. 276 del 2003.

### **3. Prospettive evolutive.**

Anche dopo l'intervento del decreto legge n. 112 del 2008 la disciplina dell'apprendistato di alto livello rimane sostanzialmente scarna e limitata, in linea di principio, ai soli profili normativi del contratto di lavoro. Ciò si spiega in funzione di una precisa scelta del legislatore nazionale che, in realtà, poco o nulla ha a che vedere con la complessità del riparto di competenze normative, in materia di apprendistato, tra livello statale e livello regionale.

La verità, come confermano inequivocabilmente le poche esperienze di successo avviate nel nostro Paese, è che la messa a regime dell'alta formazione in apprendistato richiede la massima flessibilità e adattabilità della normativa di riferimento in ragione dello specifico titolo di studio da conseguire e delle specifiche realtà aziendali entro cui svolgere l'attività formativa in assetto di lavoro.

Se la nuova regolamentazione, rinviando direttamente a intese *ad hoc* tra sedi formative e aziende, sembra garantire ora le condizioni per il decollo dell'istituto, è evidente come il superamento di questa fase sperimentale sia affidato, in prospettiva, alla sensibilità degli attori locali e, segnatamente, delle istituzioni regionali. A loro spetta, infatti, il non facile compito di evitare la tentazione di costruire irrealistiche gabbie normative che quanto più saranno rigide e standardizzate, tanto più finiranno per comprimere le enormi potenzialità di questo innovativo strumento di raccordo tra i sistemi della istruzione e della formazione professionale e il mercato del lavoro.

### **4. Nota bibliografica.**

Lo scarso successo dell'apprendistato di alta formazione di cui all'art. 50 del d.lgs. n. 276/2003 è testimoniato anche dalla esiguità degli interventi dottrinali dedicati al nuovo istituto.

Accanto al saggio di M. POZZI, *L'apprendistato di alta formazione*, in P. REGGIANI GELMINI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Scuola, Università e mercato del lavoro dopo la Riforma Biagi*, Giuffrè, Milano, 2006, 447-455, che si occupa prevalentemente della sperimentazione avviata in Regione Emilia Romagna (accordo tra il Ministero del lavoro e la Regione Emilia Romagna, 13 ottobre 2004, nell'ambito della azione di sistema PON ob 3), il tema dell'apprendistato di alto livello è affrontato, tendenzialmente in termini marginali, in trattazioni di carattere più generale sul contratto di apprendistato (tra cui si segnala in particolare, per la ricchezza dei riferimenti, il denso saggio di D. GAROFALO, *L'apprendistato tra sussidiarietà verticale e orizzontale*, Working paper Adapt, 2005, n. 14), nonché, più diffusamente, nell'ambito del raccordo tra il sistema della istruzione e della formazione

professionale e il mercato del lavoro. Si vedano, in particolare, i contributi di D. GAROFALO, *Il ruolo dell'apprendistato nel sistema di istruzione e formazione professionale*, e P.A. VARESI, *Il ruolo delle Università nella promozione dei tirocini formativi e di orientamento e dell'apprendistato alto*, entrambi in P. REGGIANI GELMINI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Scuola, Università e mercato del lavoro dopo la Riforma Biagi*, cit., rispettivamente 431-446 e 419-430. Si veda altresì L. ZOPPOLI, *Università e riforma del mercato del lavoro*, in *DRI*, 2004, n. 1, spec. 101-106.

Per un riferimento alla legislazione francese, a cui si ispira l'apprendistato di alto livello italiano, vedi ancora P.A. VARESI, *Il ruolo delle Università nella promozione dei tirocini formativi e di orientamento e dell'apprendistato alto*, cit., qui 425-426, che giustamente segnala l'importante ruolo svolto dalle associazioni datoriali per il decollo dell'istituto.

Quanto alle sperimentazioni avviate a livello regionale si veda, oltre al rapporto ISFOL, in *Boll. Adapt*, 2007, n. 27, P. DE VITA, P. TIRABOSCHI (a cura di), *La sfida dell'alto apprendistato*, Dossier *Adapt*, 2007, n. 20, e ivi ampia documentazione sulla normativa regionale e la contrattazione collettiva di riferimento.

L'insuccesso dell'apprendistato di alta formazione si spiega, come rilevato nel testo, soprattutto in funzione di elementi di carattere culturale e, segnatamente, in ragione del radicamento nel nostro Paese di una concezione assai vecchia dei modelli educativi e formativi. Una concezione lontana dalle logiche dei nuovi modelli di produzione e organizzazione del lavoro e che vede nella scuola e nel lavoro due mondi inesorabilmente separati. Per alcuni presupposti teoretici e culturali che stanno alla base di questa nuova forma di apprendistato, oltre ai saggi raccolti in P. REGGIANI GELMINI, M. TIRABOSCHI, *Scuola, Università e mercato del lavoro dopo la Riforma Biagi*, cit., si veda G. BERTAGNA, *Pensiero manuale. La scommessa di un sistema educativo e di istruzione e di formazione di pari dignità*, Rubbettino, Soveria Mannelli, 2006, nonché, I. SENATORI, M. TIRABOSCHI, *La sfida della occupazione giovanile nel mercato globale tra produttività del lavoro e investimento in capitale umano*, in *DRI*, 2008, n. 3.