

Assolavoro si è recentemente pronunciata sulla possibilità, per le agenzie per il lavoro associate, di attivare contratti di apprendistato di primo e terzo livello in somministrazione.

Parliamo del **c.d. apprendistato duale**, come recentemente modificato dal decreto legislativo 24 settembre 2016, n. 185, (cfr. U. Buratti, M. Tiraboschi, [Apprendistato: un correttivo che non centra l'obiettivo in **www.bollettinoadapt.it**, 30 settembre 2016](#)).

In via generale, la possibilità di **assumere apprendisti in somministrazione** è prevista espressamente dal **d.lgs. n. 81/2015, all'articolo 42, comma 7**, secondo il quale *<<il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, **direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate**, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. **È in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato >>**.*

Con riguardo ai contratti di apprendistato in somministrazione, il legislatore stabilisce che il **contratto di somministrazione**, ovvero l'accordo di natura commerciale che lega l'utilizzatore e l'agenzia per il lavoro ed a cui il contratto di apprendistato tra agenzia e lavoratore si collega, debba essere un **contratto a tempo indeterminato (c.d. staff leasing)**, **confermando la scelta a suo tempo effettuata dal legislatore del 2012** (in particolare con la legge 28 giugno 2012, n. 92 per un approfondimento [in tal senso si veda G. Rosolen in Rivista formazione lavoro persona anno II - numero 5](#)).

Da notare è il posizionamento della **norma "costitutiva" dell'apprendistato in somministrazione** all'interno dell'**articolo 42 del d.lgs. 81/2015**, che riguarda la **disciplina generale del contratto di apprendistato**.

Tuttavia, nonostante tale previsione, ci si è interrogati per lungo tempo circa la possibilità di attivare contratti di apprendistato di primo e terzo livello in somministrazione, dal momento in cui il contratto collettivo applicabile al settore delle agenzie per il lavoro disciplina nel dettaglio il solo apprendistato professionalizzante (cfr. A. Battaglia, M. Boccione, Apprendistato: l'urgenza di una azione della contrattazione collettiva in www.bollettinoadapt.it, 24 ottobre 2016).

A tali incertezze ha provato a dare un primo riscontro concreto Assolavoro con una recente circolare, affermando che, sebbene il contratto collettivo nazionale per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro disciplini sistematicamente soltanto l'apprendistato professionalizzante, sarebbe comunque possibile attivare in somministrazione contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore nonché contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca, di cui agli articoli 43 e 45 del d.lgs. 81/2015.

La possibilità di attivare contratti di apprendistato duale in somministrazione, deriverebbe dall'articolo 42 del d.lgs. 81/2015, secondo cui la disciplina generale del contratto di apprendistato è rimessa in via alternativa gli accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro.

La chiave di volta ad oggi risulta essere l'accordo interconfederale sull'apprendistato di primo e terzo livello siglato il 18 maggio 2016 tra Confindustria, CGIL, CISL e UIL (per una attenta analisi dell'accordo si veda A. Balsamo, Apprendistato "duale". Prime valutazioni sull'accordo interconfederale e i suoi effetti in materia di retribuzione in www.bollettinoadapt.it del 23 maggio 2016).

Tale accordo, valido per i soggetti aderenti a Confindustria (tra cui per l'appunto Assolavoro), precisa che, ove non ancora oggetto di una specifica regolamentazione da parte dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, i contratti di apprendistato di primo e terzo livello possono fare riferimento alla disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante definita dagli stessi.

Da ciò deriva la **possibilità di attivare contratti di apprendistato duale** prendendo come **paradigma la disciplina prevista dal contratto collettivo nazionale per la categoria delle agenzie di somministrazione** di lavoro del 27 febbraio 2014 in materia di **contratto di apprendistato professionalizzante in somministrazione**.

Per quanto attiene i **profili formativi dell'apprendistato di primo e terzo livello**, il d.lgs. n. 81/2015, come modificato dal d.lgs. 185/2016, prevede che, in assenza della regolamentazione regionali, si debba far riferimento a quanto previsto dal **decreto interministeriale del 12 ottobre 2015, che definisce gli standard formativi ed i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato**.

Ciò detto, nonostante le enormi potenzialità di questo istituto, **che integra due grandi leve di placement**, ovvero il **contratto di apprendistato e la somministrazione di lavoro** (cfr. [M.Tiraboschi, I nuovi aspetti della somministrazione di lavoro L'apprendistato in somministrazione nella legge n. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro: una occasione mancata, in Diritto delle Relazioni Industriali Numero 3/XXII - 2012 Giuffrè Editore, Milano](#)), **stando ai dati dell'ultimo osservatorio sul precariato pubblicato dall'INPS, i numeri relativi all'apprendistato in somministrazione ad oggi rimangono ancora esigui**.

I contratti di apprendistato in somministrazione attivati nei primi otto mesi del 2016 raggiungono appena le 700 nuove attivazioni che immaginiamo essere, nonostante manchi un'indicazione puntuale in tal senso, **prevalentemente contratti di apprendistato professionalizzante**.

Il sistema, come descritto, al momento risulta essere ancora ad una fase embrionale. D'altro canto, **in alcuni paesi europei "virtuosi", le agenzie per il lavoro già ricoprono un ruolo fondamentale per l'implementazione delle politiche attive, favorendo in modo sostanziale le transizioni occupazionali giovanili** (cfr. [Ciett, The Role of Temporary Agency Work and Labour Market Transitions in Europe: Institutional frameworks, empirical evidence, good practice and the impact of social dialogue, 2012](#)).

C'è da augurarsi che tramite l'intervento della contrattazione collettiva, le agenzie per il lavoro possano diventare veri e propri "facilitatori" del contratto di apprendistato, con particolare riguardo ai contratti di primo e terzo livello, che *integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro.*

Diana Larenza

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

 @diana_lar

Scarica il **PDF** 