

SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE TESTO UNICO DELL'APPRENDISTATO, AI SENSI DELL'ARTICOLO 1, COMMA 30, LETTERA C), DELLA LEGGE 24 DICEMBRE 2007, N. 247, COME SOSTITUITO DALL'ARTICOLO 46, COMMA 1, LETTERA B) DELLA LEGGE 4 NOVEMBRE 2010, N. 183.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Nel corso degli ultimi anni si è registrata una notevole diminuzione dei contratti di apprendistato che, come noto, sono il principale canale di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. E' aumentato in termini rilevanti, inoltre, il tasso di disoccupazione giovanile, che è superiore di oltre tre volte a quello degli adulti.

Si spiega così l'urgenza di ridefinire i canali di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, valorizzando quei contratti di qualità che, come l'apprendistato, si fanno apprezzare per la componente formativa utile non solo al giovane, ma anche al sistema delle imprese per acquisire nuove competenze in relazione a quelli che sono i fabbisogni professionali del futuro.

L'istituzione di un sistema normativo *certo* in tema di apprendistato è stata resa più difficoltosa dalle numerose aree di intersezione tra materie rimesse alla potestà legislativa statale e materie rimesse alla potestà legislativa regionale.

In molte Regioni manca ancora la legge regionale di attuazione della cd. "legge Biagi", laddove, in generale, su tutto il territorio nazionale la normativa è pienamente applicabile a "macchia di leopardo".

L'incertezza normativa in tema di apprendistato è recentemente aumentata a seguito della sentenza n. 176 del 2010 della Corte Costituzionale che ha ritenuto in contrasto con la Costituzione la definizione, in via sussidiaria, di un autonomo canale di apprendistato professionalizzante per la formazione esclusivamente aziendale (art. 49, comma 5-ter, decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, aggiunto nel 2008).

Ciò non significa il venir meno della possibilità di un contratto di apprendistato con formazione esclusivamente aziendale. Più semplicemente, la Corte Costituzionale ha voluto chiarire che anche l'apprendistato con formazione esclusivamente aziendale deve inserirsi in un percorso predeterminato frutto, *ex ante*, della intesa tra Regioni e parti sociali e verificabile, *ex post*, dall'attore pubblico e, segnatamente, dalle Regioni chiamate a certificare gli esiti della formazione erogata al lavoratore.

Appare allo stato necessario attuare un intervento normativo di carattere unificante il quale conferisca finalmente piena operatività ai tre modelli di apprendistato previsti dalla legislazione vigente, ovvero l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, l'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

In questo contesto si colloca il presente schema di decreto legislativo per la riforma dell'apprendistato, volto a dare attuazione alla delega di cui all'art. 46, comma 1, lett. b), della legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. "Collegato lavoro"). Tale disposizione, in particolare, differisce i termini per l'esercizio della delega – scaduta e non attuata – già prevista dall'art. 1, comma 30, lettera c), della legge 24 dicembre 2007, n. 247, concedendo al Governo il termine di 24 mesi per

definire una nuova disciplina dell'istituto.

I criteri e i principi direttivi previsti per l'esercizio della suddetta delega, da attuare previa intesa con le Regioni e le parti sociali, sono quelli di cui all'art. 1, comma 33, della stessa legge n. 247 del 2007, ossia: il rafforzamento del ruolo della contrattazione collettiva; l'individuazione di standard nazionali di qualità della formazione in materia di profili professionali e percorsi formativi, certificazione delle competenze, validazione dei progetti formativi individuali e riconoscimento delle capacità formative delle imprese; l'adozione di misure volte ad assicurare il corretto utilizzo dei contratti di apprendistato e, con preciso riferimento alla tipologia professionalizzante, l'individuazione di meccanismi in grado di garantire la determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni e l'attuazione uniforme e immediata su tutto il territorio nazionale della relativa disciplina.

Lo schema di decreto legislativo recepisce non solo i principi e criteri direttivi della delega, ma anche gli indirizzi condivisi da Governo, Regioni e parti sociali nell'intesa del 27 ottobre 2010 per il rilancio dell'apprendistato e, più in generale, nella intesa del 17 febbraio 2010 contenente le linee guida per la formazione in Italia.

Lo schema di decreto legislativo ha forma giuridica del Testo Unico, nell'ottica della massima semplificazione, e si compone di soli 7 articoli che individuano una disciplina completa e organica dell'istituto, valida sia per il settore privato che per quello pubblico.

L'articolo 1 definisce l'apprendistato come un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato finalizzato all'occupazione dei giovani.

La natura stabile, a tempo indeterminato, del contratto è già da tempo indiscussa, con la precisazione che è da riferire alla componente contrattuale, essendo invece quella formativa necessariamente definita nel tempo tramite la previsione di una durata, ossia di un termine finale. Una volta conclusa la fase formativa del contratto, infatti, lo stesso prosegue tra le parti senza soluzione di continuità, salvo recesso del datore di lavoro – o del lavoratore – ai sensi dell'art. 2118 c.c.

La disposizione in questione, infatti, viene espressamente richiamata dall'art. 2, comma 1, lett. i), del presente provvedimento per l'ipotesi di recesso dal rapporto di lavoro al termine del percorso formativo. L'art. 2 citato precisa, altresì, che in tale ipotesi il preavviso decorre dal termine del periodo di formazione.

Anche in tema di finalità, l'articolo 1 non innova rispetto al passato, ma, lasciando implicito lo scopo di istruire e formare i giovani attraverso il lavoro, valorizza piuttosto le potenzialità del contratto rispetto all'occupazione dei giovani e alla loro stabilizzazione. L'apprendistato consente infatti a questi ultimi un ingresso qualificante e qualificato nel mercato del lavoro e, in virtù della componente formativa che lo caratterizza, offre loro la possibilità di acquisire competenze, conoscenze e professionalità facilmente spendibili.

Vengono in ogni caso confermate le tre tipologie di apprendistato già previste dagli artt. 48, 49 e 50 del d.lgs. n. 276 del 2003, tuttavia rinominandole e precisandole alla luce delle criticità emerse in sede applicativa.

L'articolo 2 declina e definisce in un'unica norma, valida in generale per tutte e tre le tipologie di cui al precedente articolo 1, la regolamentazione degli aspetti economici, normativi e previdenziali dell'apprendistato. Esso rimette la disciplina del contratto ad appositi accordi interconfederali, ovvero ai 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.

Tale previsione innova fortemente rispetto al passato, con il preciso obiettivo, da un lato, di responsabilizzare e coinvolgere maggiormente le parti sociali, e, dall'altro, di semplificare l'istituto e uniformare a livello nazionale la disciplina, così anche da favorirne l'immediata e piena attuazione. La previsione è coerente con i già citati principi e criteri direttivi di cui alla delega del 2007, che indirizzavano verso il rafforzamento del ruolo della contrattazione collettiva e l'individuazione di meccanismi in grado di garantire un'attuazione uniforme e immediata su tutto il territorio italiano.

Viene confermata, innanzitutto, la forma scritta per il contratto e la si estende esplicitamente al piano formativo individuale, che può essere predisposto anche sulla base di modelli elaborati dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di riferimento. A differenza di quanto previsto dal quadro normativo previgente, si stabilisce tuttavia che il piano formativo individuale sia definito entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto, e dunque non necessariamente in modo contestuale. Ciò consente sul versante pratico e operativo di procedere in tempi rapidi con l'assunzione dell'apprendista e, su quello progettuale, di elaborare un piano formativo che sia il più possibile personale e rispondente al profilo del giovane, che l'azienda in quel lasso di tempo può conoscere e valutare.

In tema di trattamento economico, l'articolo 2 conferma il divieto di retribuire gli apprendisti secondo tariffe di cottimo, e la possibilità di ricorrere al sistema del sottoinquadramento o a quello della percentualizzazione. Nella prima ipotesi, in particolare, è consentito al datore di lavoro di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto; nella seconda ipotesi, invece, è riconosciuta al datore di lavoro la possibilità di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio. Le due soluzioni sono per espressa previsione tra loro alternative e dunque non cumulabili, precisazione resa necessaria per risolvere l'incertezza registrata negli anni precedenti proprio in punto di compatibilità tra i due meccanismi di calcolo della retribuzione degli apprendisti.

Viene poi ribadita la necessità della presenza di un tutore o di un referente aziendale e la registrazione della formazione effettuata e delle competenze acquisite nel libretto formativo del cittadino. Sulla base degli esiti del percorso di formazione seguito dall'apprendista, all'interno e all'esterno dell'azienda, viene confermata la possibilità di riconoscere allo stesso una qualifica professionale ai fini contrattuali, nonché le competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi anche nei percorsi di istruzione degli adulti.

All'articolo 2 vengono altresì confermate le disposizioni previdenziali e assicurative oggi vigenti e vengono indicati limiti quantitativi per le assunzioni in apprendistato, ricalcando quanto già previsto dall'art. 47, comma 2, del d.lgs. n. 276 del 2003.

L'articolo 2 del provvedimento innova fortemente, infine, rispetto alle disposizioni vigenti, laddove consente al datore di lavoro di assumere apprendisti anche indirettamente, per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro, ai sensi dell'articolo 20, commi 3 e 4, del d.lgs. n. 276 del 2003, ossia con la stipula di contratti di somministrazione di lavoro, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato. Il numero degli apprendisti assunti con il contratto di somministrazione di lavoro viene computato ai fini dei limiti quantitativi sopra richiamati, al pari del numero apprendisti assunti direttamente dal datore di lavoro.

L'articolo 3 definisce la prima tipologia di apprendistato, ossia il contratto di *"apprendistato per la qualifica professionale"*, intesa alla stregua di un titolo di studio del secondo ciclo di istruzione e formazione, come definito dal decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226. L'articolo 3 riprende, senza innovazioni di rilievo, le previsioni di cui all'articolo 48 del d.lgs. n. 276 del 2003 (*"Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione"*).

Prendendo atto della inoperatività delle norme di cui all'art. 48 del d.lgs. n. 276 del 2003 – salvo le eccezioni di Lombardia e Veneto, che solo nel 2010 hanno sottoscritto le necessarie intese con i Ministeri competenti, peraltro ancora non operative – si prevede, tuttavia, che il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentite le parti sociali, intervenga con un decreto per rendere la disciplina dell'apprendistato per la qualifica professionale operativa sull'intero territorio nazionale, in via sussidiaria e con carattere di cedevolezza, in assenza di leggi regionali.

L'articolo 4 definisce la tipologia dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere e ne declina le relative specificità. Il comma 1, senza nulla innovare rispetto a quanto disposto dall'art. 49, comma 1, d.lgs. n. 276 del 2003, precisa che possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere per il conseguimento di una qualificazione contrattuale – un tempo qualificazione professionale ai fini contrattuali – i soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, nonché i soggetti che abbiano compiuto i diciassette anni e siano in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del d.lgs. n. 226 del 2005, ossia presso un istituto professionale.

Un elemento di novità risiede, invece, nella espressa previsione dell'applicabilità dell'istituto in esame in riferimento a tutti i settori di attività, pubblici e privati. In precedenza ai due settori si applicavano due normative differenti: al settore pubblico la disciplina di cui all'art. 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196, mentre al settore privato quella di cui all'art. 49 del d.lgs. n. 276 del 2003 (e solo in via sussidiaria e transitoria quella di cui all'art. 16 della legge n. 196 del 1997). Un'ulteriore novità risiede nell'applicabilità dell'istituto ai lavoratori in mobilità, a prescindere dall'età, espressamente prevista dall'art. 7, comma 4, del provvedimento, alla cui analisi nella presente relazione si rimanda.

Per quanto attiene ai profili formativi del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, la formazione viene sostanzialmente ricondotta allo sviluppo di competenze tecnico-professionali e specialistiche da un lato, e allo sviluppo di competenze di base e trasversali dall'altro.

Il presente provvedimento valorizza, per questa fattispecie, il ruolo della autonomia collettiva, rinviando ad accordi interconfederali e ai contratti collettivi per la definizione delle modalità di erogazione della formazione per lo sviluppo di competenze tecnico-professionali, in ragione dell'età dell'apprendista e della qualificazione contrattuale da conseguire.

La disposizione, fortemente innovativa rispetto al passato, pone le condizioni per progettare percorsi formativi coerenti con i fabbisogni di settore e del territorio, non solo rafforzando il ruolo della contrattazione collettiva, ma riconoscendo l'impresa come sede per lo sviluppo delle professionalità, e il lavoro come mezzo per la formazione, come già riconosciuto e sottoscritto da Governo, Regioni e parti sociali nell'intesa del 17 febbraio 2010, contenente le Linee guida per la formazione nel 2010. La formazione finalizzata allo sviluppo di competenze tecnico-professionali potrà essere finanziata con le risorse dei fondi paritetici interprofessionali in concorso delle Regioni.

La formazione per lo sviluppo delle competenze di base e trasversali è invece realizzata per mezzo dell'offerta formativa pubblica finanziata dalle Regioni, internamente o esternamente all'azienda. Con riferimento al monte ore complessivo della formazione, sono previste almeno quaranta ore di formazione per il primo anno di apprendistato e ventiquattro per il secondo.

L'articolo 5 contiene le disposizioni che disciplinano l'apprendistato di alta formazione e ricerca. Oltre a prevedere un apposito contratto di apprendistato per la ricerca, il provvedimento introduce la possibilità, nell'ambito della legislazione vigente, di assumere con contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca i soggetti coinvolti nel praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali.

L'articolo 6 interviene a bilanciare l'assetto della nuova disciplina, che, coerentemente con i principi della delega del 2007, valorizza e rafforza l'autonomia della contrattazione collettiva, prevedendo, da un lato, la definizione di un sistema pubblico di standard formativi per la verifica dei percorsi formativi in apprendistato per la qualifica professionale e in apprendistato di alta formazione e di certificazione, e precisando, dall'altro, che ai fini della verifica dei percorsi formativi in apprendistato professionalizzante e in apprendistato di ricerca, i profili professionali di riferimento vengono agganciati a quelli definiti nei contratti collettivi nazionali di categoria, da integrare, se necessario, con intese specifiche sottoscritte anche in corso della vigenza contrattuale.

Riprendendo una previsione già contenuta nell'articolo 52 ("*Repertorio delle professioni*") del d.lgs. n. 276 del 2003, viene disposta la istituzione di un repertorio delle professioni predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro e in coerenza con quanto previsto nelle premesse dalla intesa tra Governo, Regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010, prorogata al 2011 e 2012 dall'Accordo Stato-Regioni del 20 aprile 2011.

Il punto 5 della citata Intesa prevede la definizione di un sistema di accreditamento su base regionale e secondo standard omogenei condivisi a livello nazionale di "valutatori/certificatori", valorizzando il ruolo delle parti sociali e dei loro organismi bilaterali, che siano in grado di riconoscere, valutare e certificare le effettive competenze dei lavoratori, comunque acquisite.

Al fine di armonizzare le diverse qualifiche professionali acquisite secondo le diverse tipologie di apprendistato, il repertorio è istituito, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i rappresentanti della Conferenza Stato-Regioni.

L'articolo 7 reca le disposizioni finali, in primo luogo confermando e rafforzando il regime sanzionatorio vigente.

Allo stesso modo viene confermato l'attuale regime di incentivi economici e normativi.

Per l'ipotesi, prevista dallo schema di decreto, di assunzione con contratto di apprendistato di lavoratori in mobilità, si prevede che per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 2, comma 1, lett. i), le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, nonché il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223 e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4 della medesima legge.

Inoltre, ferma restando la disciplina di regolazione dei contratti di apprendistato già in essere, con l'entrata in vigore del provvedimento *de quo* vengono espressamente abrogate la legge 19 gennaio 1955, n. 25, gli articoli 21 e 22 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, l'articolo 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196, gli articoli da 47 a 53 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 nonché ogni altra disposizione incompatibile con quanto disposto dal medesimo provvedimento.

Per i settori in cui la disciplina dettata dal provvedimento non è immediatamente operativa troveranno applicazione, in via transitoria, le regolamentazioni contrattuali vigenti.

Per consentire l'armonizzazione, nella materia in esame, delle discipline applicabili al lavoro privato e di quelle applicabili al lavoro pubblico, l'articolo 7 stabilisce che ai fini dell'applicazione del contratto di apprendistato nei settori di attività pubblici, venga adottato un decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997, entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

L'ultimo comma dell'articolo 7, infine, espressamente prevede che nell'attesa della riforma degli incentivi all'occupazione, continuino a trovare applicazione gli attuali sistemi di incentivazione economica dell'apprendistato. I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione, con esclusione dei lavoratori in mobilità assunti con contratto di apprendistato ai sensi dell'articolo 7, comma 4, del presente decreto legislativo.

RELAZIONE TECNICA

Il presente schema di decreto legislativo si propone l'obiettivo di ridefinire la disciplina dell'apprendistato secondo i principi e criteri direttivi della delega già prevista dall'art. 1, comma 30, lettera c), della legge 24 dicembre 2007, n. 247 i cui termini - tenuto conto del mancato esercizio della stessa da parte del Governo - sono stati differiti per ulteriori ventiquattro mesi dall'art. 46, comma 1, lett. b), della legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. "Collegato lavoro").

Tra le finalità del provvedimento vi è quella di semplificare i canali di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, attraverso una migliore definizione del quadro giuridico ed istituzionale sotteso all'istituto dell'apprendistato. L'intervento regolatorio intende peraltro prevenire gli abusi e l'utilizzo distorto dei tirocini formativi e di orientamento e di altre tipologie contrattuali (in particolare le collaborazioni coordinate e continuative) che spesso, impropriamente, sono stati utilizzati in alternativa al contratto di apprendistato.

In tal senso vengono recepiti i principi sanciti nelle intese raggiunte da Governo, Regioni, Province autonome e parti sociali per la definizione di Linee Guida per la formazione (del 17 febbraio 2010) e per il rilancio dell'apprendistato (del 27 ottobre 2010). Con l'intesa 17 febbraio 2010, in particolare, si è concordato sulla necessità di valorizzare ulteriormente il ruolo sussidiario delle organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori e di rilanciare il contratto di apprendistato nelle sue tre tipologie (professionalizzante, per l'esercizio del diritto-dovere di istruzione e formazione, di alta formazione universitaria).

Con riferimento alla possibilità di assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità, si rappresenta che l'articolo 7, comma 4, del decreto legislativo espressamente prevede che per tale categoria di lavoratori trova applicazione esclusivamente il regime contributivo agevolato vigente di cui all'articolo 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, nonché l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge.

In definitiva, il decreto in questione si sostanzia in un complessivo intervento di riordino e semplificazione della disciplina in materia di apprendistato, il quale lascia sostanzialmente inalterate le finalità, le tipologie e i requisiti soggettivi di accesso contemplati dalla previgente disciplina, in tal modo lasciando inalterata la platea finale dei destinatari, nonché gli oneri sostenuti a legislazione vigente in termini di agevolazioni contributive per tale tipo di contratto.

Nei termini sopraesposti, nel rispetto dei criteri di esercizio della delega innanzi richiamata, lo schema di decreto legislativo non comporta nuovi o **maggiori oneri per la finanza pubblica.**

La verifica della presenza di maggiori oneri per la finanza pubblica, effettuata ai sensi e per gli effetti dell'art. 17, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, ha avuto esito

POSITIVO

NEGATIVO 1



26 MAG. 2011

1

2

Conto

ANALISI TECNICO NORMATIVA (A.T.N.)
(All. "A" alla direttiva P.C.M. del 10 settembre 2008 – G. U. n. 219 del 2008)

Amministrazione proponente:

Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Titolo: Schema di decreto legislativo recante Testo unico dell'apprendistato, ai sensi dell'art. 1, comma 30, lettera c), della legge 24 dicembre 2007, n. 247, come sostituito dall'articolo 46, comma 1, lettera b), della legge 4 novembre 2010, n. 183.

PARTE I. ASPETTI TECNICO-NORMATIVI DI DIRITTO INTERNO

1) Obiettivi e necessità dell'intervento normativo. Coerenza con il programma di Governo.

Lo schema di decreto legislativo è finalizzato ad attuare la delega di cui all'art. 1, comma 30, lettera c), della legge 24 dicembre 2007, n. 247, come sostituito dall'articolo 46, comma 1, lettera b), della legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. Collegato lavoro). La disposizione sopra citata del Collegato lavoro ha differito al 24 novembre 2012 il termine per l'esercizio della delega volta al riordino della normativa in materia di apprendistato, già conferita dalla disposizione summenzionata della legge 247/2007.

I criteri e i principi direttivi previsti per l'esercizio della suddetta delega, da attuare previa intesa con le Regioni e le parti sociali, sono quelli di cui all'art. 1, comma 33, della legge 247/2007, ossia: il rafforzamento del ruolo della contrattazione collettiva; l'individuazione di standard nazionali di qualità della formazione in materia di profili professionali e percorsi formativi, certificazione delle competenze, validazione dei progetti formativi individuali e riconoscimento delle capacità formative delle imprese; l'adozione di misure volte ad assicurare il corretto utilizzo dei contratti di apprendistato e, con preciso riferimento alla tipologia professionalizzante, l'individuazione di meccanismi in grado di garantire la determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni e l'attuazione uniforme e immediata su tutto il territorio nazionale della relativa disciplina.

In attuazione dei suddetti criteri e principi direttivi, lo schema di decreto legislativo in esame costituisce un intervento normativo di carattere unificante, finalizzato a conferire finalmente piena operatività ai tre modelli di apprendistato previsti dalla legislazione vigente, ovvero l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, l'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Lo schema di decreto legislativo, infatti, conferma le tre tipologie di contratto di apprendistato previste dalla normativa vigente, rinominandole e precisandole alla luce delle criticità emerse in sede applicativa.

Va osservato, in proposito, che l'istituzione di un sistema normativo certo in tema di apprendistato è stata resa più difficoltosa dalle numerose aree di intersezione tra materie rimesse alla potestà legislativa statale e materie rimesse alla potestà legislativa regionale.

In molte Regioni, poi, manca ancora la legge regionale di attuazione del d.lgs. 276/2003, laddove, in generale, su tutto il territorio nazionale la normativa è pienamente applicabile a “macchia di leopardo”.

Il provvedimento, pertanto, è finalizzato a favorire l’occupazione dei giovani attraverso il rilancio del contratto di apprendistato, superando le carenze e le criticità della normativa vigente, sopra evidenziate, che hanno impedito la piena operatività di tale tipologia contrattuale.

Ci si attende, quindi, che l’entrata in vigore di una normativa più chiara e certa in materia di apprendistato – come quella che si vuole introdurre con il provvedimento in esame – volta a definire in modo più preciso i diversi ambiti di azione della normativa statale, di quella regionale e della contrattazione collettiva, possa dare impulso al contratto di apprendistato nei prossimi anni, creando le condizioni per un maggiore ricorso a tale tipologia contrattuale da parte delle imprese.

Il provvedimento è coerente con il programma di Governo.

2) Analisi del quadro normativo nazionale

La materia dell’apprendistato è stata disciplinata più volte dal legislatore nel corso del tempo.

La prima disciplina organica del contratto di apprendistato è stata dettata dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25. Successivamente, in un’ottica di semplificazione, sono state abrogate alcune disposizioni della predetta legge che imponevano al datore di lavoro ed al lavoratore alcuni adempimenti, ritenuti troppo onerosi.

Gli artt. 21 e 22 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, poi, sono intervenuti, tra l’altro, in materia di limiti quantitativi per l’assunzione degli apprendisti, di durata dei benefici contributivi e di incentivi normativi per la stipula del contratto di apprendistato.

L’art. 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196, quindi, ha ridefinito alcuni aspetti della disciplina dell’apprendistato, quali l’età degli apprendisti, la durata e i contenuti formativi del contratto.

Una riforma complessiva dell’istituto in esame, infine, è stata operata dagli artt. da 47 a 53 (“Capo I – Apprendistato”) del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (recante “Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla L. 14 febbraio 2003, n. 30”). Con la predetta riforma, tra l’altro, sono stati introdotti nel nostro ordinamento tre modelli di apprendistato, ovvero l’apprendistato per l’espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, l’apprendistato professionalizzante e l’apprendistato per l’acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

3) Incidenza delle norme proposte sulle leggi e sui regolamenti vigenti

Lo schema di decreto legislativo, ponendo in essere una riforma organica dell’istituto dell’apprendistato, abroga espressamente la normativa attualmente vigente in materia, richiamata al punto n. 2) del presente documento (cfr. art. 7, comma 6 del provvedimento).

4) Analisi della compatibilità dell’intervento con i principi costituzionali

Lo schema di provvedimento in esame rispetta i principi degli articoli 76, 87 e 117 della Costituzione.

5) Analisi della compatibilità dell’intervento con le competenze e le funzioni delle regioni ordinarie ed a statuto speciale nonché degli enti locali.

Lo schema di decreto legislativo è rispettoso delle competenze delle Regioni e delle Province Autonome di Trento e Bolzano in materia di istruzione e della formazione professionale. Il provvedimento, infatti, recepisce gli indirizzi condivisi da Governo, Regioni e parti sociali nell'intesa del 17 febbraio 2010 (contenente le linee guida della formazione in Italia) e rinvia alla normativa regionale e delle Province Autonome per quanto concerne la disciplina dei profili formativi dell'apprendistato.

L'art. 1, comma 33, della legge 247/2007, inoltre, prevede che la delega venga esercitata previa intesa con le Regioni e le parti sociali, mentre il comma 90 del medesimo articolo prevede che sullo schema di decreto legislativo venga acquisito il parere della Conferenza Stato-Regioni.

6) Verifica della compatibilità dell'intervento con i principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza sanciti dall'articolo 118, primo comma, della Costituzione.

Il provvedimento non presenta profili di incompatibilità con i principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza sanciti dall'articolo 118, primo comma, della Costituzione.

7) Verifica dell'assenza di rilegificazioni e della piena utilizzazione delle possibilità di delegificazione e degli strumenti di semplificazione normativa.

Non vengono in rilievo aspetti relativi alla delegificazione né tantomeno alla rilegificazione.

8) Verifica dell'assenza di progetti di legge vertenti su materia analoga all'esame del Parlamento e relativo stato dell'iter.

Nel corso della XVI Legislatura, sono stati presentati i seguenti progetti di legge vertenti, tra l'altro, sulla materia dell'apprendistato:

- l'Atto Camera n. 1613, recante "*Disposizioni concernenti la disciplina dei contratti di lavoro e di apprendistato, gli sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello, l'estensione degli strumenti di integrazione del reddito e la riduzione dei premi dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro in favore delle imprese artigiane e delle piccole imprese*", presentato il 5 agosto 2008 dall'On. Saglia (PdL) ed altri, assegnato il 15 dicembre 2008 alla Commissione Lavoro della Camera e di cui non è ancora iniziato l'esame;
- l'Atto Senato n. 1110, recante "*Norme per un lavoro stabile, sicuro e di qualità; misure per il contrasto alla precarietà del lavoro, nonché deleghe in materia di apprendimento permanente, apprendistato e contratto di inserimento*", presentato il 14 ottobre 2008 dalla Sen. Finocchiaro (PD) e altri, attualmente in corso di esame in Commissione Lavoro del Senato.

9) Indicazioni delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi di costituzionalità sul medesimo o analogo oggetto.

Non sono pendenti giudizi di costituzionalità sul medesimo o analogo oggetto.

PARTE II: CONTESTO NORMATIVO COMUNITARIO E INTERNAZIONALE

10) Analisi della compatibilità dell'intervento con l'ordinamento comunitario

Il provvedimento non risulta in contrasto con l'ordinamento comunitario.

11) Verifica dell'esistenza di procedure di infrazione da parte della Commissione europea sul medesimo o analogo argomento.

Non risultano in corso procedure di infrazione sulla materia trattata dal provvedimento normativo.

12) Analisi della compatibilità dell'intervento con gli obblighi internazionali.

Il provvedimento non presenta profili di incompatibilità con gli obblighi internazionali.

13) Indicazione delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi innanzi alla Corte di Giustizia delle Comunità europee sul medesimo o analogo oggetto.

Non sono pendenti giudizi innanzi alla Corte di Giustizia delle Comunità europee sul medesimo o analogo oggetto.

14) Indicazione delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi innanzi alla Corte europea dei diritti dell'uomo sul medesimo o analogo oggetto.

Non sono pendenti giudizi innanzi alla Corte europea dei diritti dell'uomo sul medesimo o analogo oggetto.

15) Eventuali indicazioni sulle linee prevalenti della regolamentazione sul medesimo oggetto da parte di altri Stati membri dell'Unione europea.

Non si hanno indicazioni al riguardo.

PARTE III: ELEMENTI DI QUALITA' SISTEMATICA E REDAZIONALE DEL TESTO

1) Individuazione delle nuove definizioni normative introdotte dal testo, della loro necessità, della coerenza con quelle già in uso.

Il provvedimento non introduce nuove definizioni.

2) Verifica della correttezza dei riferimenti normativi contenuti nel progetto, con particolare riguardo alle successive modificazioni ed integrazioni subite dai medesimi.

I riferimenti normativi contenuti nel provvedimento sono correttamente riportati, tenendo conto delle modificazioni e integrazioni subite nel tempo dai medesimi.

3) Ricorso alla tecnica della novella legislativa per introdurre modificazioni ed integrazioni a disposizioni vigenti

Non è stata utilizzata la tecnica della novella legislativa.

4) Individuazione di effetti abrogativi impliciti di disposizioni dell'atto normativo e loro traduzione in norme abrogative espresse nel testo normativo.

Non si rilevano effetti abrogativi impliciti.

5) Individuazione di disposizioni dell'atto normativo aventi effetto retroattivo o di reviviscenza di norme precedentemente abrogate o di interpretazione autentica o derogatorie rispetto alla normativa vigente.

Non risultano disposizioni dell'atto normativo aventi effetto retroattivo o di reviviscenza di norme precedentemente abrogate o di interpretazione autentica o derogatorie rispetto alla normativa vigente.

6) Verifica della presenza di deleghe aperte sul medesimo oggetto, anche a carattere integrativo o correttivo.

Non risultano altre deleghe aperte sul medesimo oggetto, anche a carattere integrativo o correttivo.

7) Indicazione degli eventuali atti successivi attuativi; verifica della congruenza dei termini previsti per la loro adozione.

Lo schema di decreto legislativo prevede l'emanazione degli atti attuativi di seguito elencati:

- la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica professionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto di determinati criteri e principi direttivi (art. 3, comma 2);
- con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentite le parti sociali, è stabilita la disciplina dell'apprendistato per la qualifica professionale destinata a operare, in via sussidiaria e con carattere di cedevolezza, nelle Regioni prive della regolamentazione richiamata al punto precedente (art. 3, comma 3);
- la regolamentazione e la durata dell'apprendistato per attività di ricerca, 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 comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca (art. 5, comma 2);
- entro dodici mesi dalla entrata in vigore del decreto legislativo in esame, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, e previa intesa con le Regioni e le province autonome definisce, 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, gli standard formativi per la verifica

dei percorsi formativi in apprendistato per la qualifica professionale e in apprendistato di alta formazione (art. 6, comma 1);

- allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali acquisite secondo le diverse tipologie di apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali, è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il repertorio delle professioni predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro e in coerenza con quanto previsto nelle premesse dalla intesa tra Governo, Regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010 (art. 6, comma 3);
- la disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici, è definita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo in esame (art. 7, comma 8).

8) Verifica della piena utilizzazione e dell'aggiornamento dei dati e di riferimenti statistici attinenti alla materia oggetto del provvedimento, ovvero indicazione della necessità di commissionare all'Istituto nazionale di statistica apposite elaborazioni statistiche con correlata indicazione nella relazione economica finanziaria della sostenibilità dei relativi costi.

Non è stato necessario utilizzare dati o riferimenti statistici, né vi è la necessità di commissionare all'Istat apposite elaborazioni statistiche.

Titolo: Schema di decreto legislativo recante Testo unico dell'apprendistato, ai sensi dell'art. 1, comma 30, lettera c), della legge 24 dicembre 2007, n. 247, come sostituito dall'articolo 46, comma 1, lettera b), della legge 4 novembre 2010, n. 183.

ANALISI DI IMPATTO DELLA REGOLAMENTAZIONE (A.I.R.)
(D.P.C.M. 11 SETTEMBRE 2008, N. 170 – G.U. 3 NOVEMBRE 2008, N. 257)

SEZIONE 1 - IL CONTESTO E GLI OBIETTIVI

A) Sintetica descrizione del quadro normativo vigente.

L'intervento regolatorio è finalizzato ad attuare la delega di cui all'art. 1, comma 30, lettera c), della legge 24 dicembre 2007, n. 247, come sostituito dall'articolo 46, comma 1, lettera b), della legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. Collegato lavoro).

La predetta delega è volta al riordino della normativa in materia di apprendistato, prevedendo, tra l'altro, il rafforzamento del ruolo della contrattazione collettiva e l'individuazione di *standard* nazionali di qualità della formazione in materia di profili professionali e percorsi formativi (cfr. art. 1, commi 30 e 33, della legge 247/2007, come modificata dalla legge 183/2010).

La disciplina del contratto di apprendistato, attualmente, è dettata dai seguenti provvedimenti legislativi: gli artt. 2130 - 2134 c.c.; la legge 19 gennaio 1955, n. 25, recante "Disciplina dell'apprendistato"; gli artt. 21 e 22 della legge 28 febbraio 1987, n. 56; l'art. 16 ("Apprendistato") della legge 24 giugno 1997, n. 196; e, da ultimo, gli artt. da 47 a 53 ("Capo I – Apprendistato") del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, recante "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla L. 14 febbraio 2003, n. 30".

B) Illustrazione delle carenze e delle criticità constatate nella vigente situazione normativa, corredata dalla citazione delle relative fonti di informazione.

Per quanto esista una normativa organica in materia di apprendistato, tale normativa non appare di facile applicazione. Dall'esperienza della concreta attuazione del contratto di apprendistato, infatti, è emerso che le imprese e i loro consulenti ritengono l'apprendistato un contratto troppo complesso, fonte di incertezza sul piano operativo.

L'istituzione di un sistema normativo *certo* in tema di apprendistato è stata resa più difficoltosa dalle numerose aree di intersezione tra materie rimesse alla potestà legislativa statale e materie rimesse alla potestà legislativa regionale. Alla chiarificazione del descritto quadro normativo ha contribuito solo in parte la giurisprudenza della Consulta (es: sent. 50/05) la quale ha affermato che la disciplina dell'apprendistato partecipa di ambiti materiali ascrivibili a materie di potestà legislativa esclusiva statale (ordinamento civile) e di materie di potestà concorrente (tutela del lavoro).

In molte Regioni, poi, manca ancora la legge regionale di attuazione del d.lgs. 276/2003, laddove, in generale, su tutto il territorio nazionale la normativa è pienamente applicabile a “macchia di leopardo”.

L'incertezza normativa in tema di apprendistato è recentemente aumentata a seguito della sentenza n. 176 del 2010 della Corte Costituzionale, che ha ritenuto in contrasto con la Costituzione la definizione, in via sussidiaria, di un autonomo canale di apprendistato professionalizzante per la formazione esclusivamente aziendale (art. 49, comma 5-ter, decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, aggiunto nel 2008).

Ciò non significa il venir meno della possibilità di un contratto di apprendistato con formazione esclusivamente aziendale. Più semplicemente, la Corte Costituzionale ha voluto chiarire che anche l'apprendistato con formazione esclusivamente aziendale deve inserirsi in un percorso predeterminato frutto, *ex ante*, della intesa tra Regioni e parti sociali e verificabile, *ex post*, dall'attore pubblico e, segnatamente, dalle Regioni chiamate a certificare gli esiti della formazione erogata al lavoratore.

Appare allo stato necessario, pertanto, attuare un intervento regolatorio di carattere unificante, il quale conferisca finalmente piena operatività ai tre modelli di apprendistato previsti dalla legislazione vigente, ovvero l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, l'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

L'intervento regolatorio, infatti, intende confermare le tre tipologie di contratto di apprendistato previste dalla normativa vigente, rinominandole e precisandole alla luce delle criticità emerse in sede applicativa.

C) Rappresentazione del problema da risolvere e delle esigenze sociali ed economiche considerate, anche con riferimento al contesto internazionale ed europeo.

Nel corso degli ultimi anni si è registrata una notevole diminuzione dei contratti di apprendistato che, come noto, sono tra i principali canali di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. Gli apprendisti sono stati 645.986 nel 2008 e solo 567.842 nel 2009, con una diminuzione di ben 78.144 unità rispetto all'anno precedente.

E' aumentato in termini rilevanti, poi il tasso di disoccupazione giovanile, che è superiore di oltre tre volte a quello degli adulti.

Si spiega così l'urgenza di ridefinire i canali di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, valorizzando quei contratti di qualità che, come l'apprendistato, si fanno apprezzare per la componente formativa utile non solo al giovane, ma anche al sistema delle imprese per acquisire nuove competenze in relazione a quelli che sono i fabbisogni professionali del futuro.

D) Descrizione degli obiettivi (di breve, medio o lungo periodo) da realizzare mediante l'intervento normativo e gli indicatori che consentiranno successivamente di verificarne il grado di raggiungimento.

L'intervento regolatorio è finalizzato a favorire l'occupazione dei giovani attraverso il rilancio del contratto di apprendistato, superando le carenze e le criticità della normativa vigente, illustrate alla

lettera B) della presente sezione, che hanno impedito la piena operatività di tale tipologia contrattuale, estremamente importante ai fini dell'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro.

Ci si attende, quindi, che l'entrata in vigore di una normativa più chiara e certa in materia di apprendistato – come quella che si vuole introdurre con l'intervento regolatorio – volta a definire in modo più preciso i diversi ambiti di azione della normativa statale, di quella regionale e della contrattazione collettiva, possa dare impulso al contratto di apprendistato nei prossimi anni, creando le condizioni per un maggiore ricorso a tale tipologia contrattuale da parte delle imprese.

E) Indicazione delle categorie dei soggetti, pubblici e privati, destinatari dei principali effetti dell'intervento legislativo.

I soggetti principali destinatari dell'intervento regolatorio sono i datori di lavoro, pubblici e privati, e i lavoratori.

Nello specifico, l'intervento regolatorio intende confermare le tre tipologie di contratto di apprendistato previste dalla normativa vigente, rinominandole e precisandole alla luce delle criticità emerse in sede applicativa.

In base alle finalità dell'intervento regolatorio, una delle predette tipologie contrattuali è destinata anche all'assolvimento dell'obbligo di istruzione e consente l'assunzione, in tutti i settori di attività, dei soggetti che abbiano compiuto quindici anni.

Le altre due tipologie contrattuali – di cui una è finalizzata al conseguimento di una qualificazione contrattuale, ed un'altra al conseguimento di titoli di studio dell'alta formazione ed allo svolgimento di attività di ricerca – consentono, invece, di assumere in tutti i settori di attività, pubblici e privati, i soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, nonché i soggetti che abbiano compiuto i diciassette anni e siano in possesso di una qualifica professionale conseguita presso un istituto professionale.

SEZIONE 2 - PROCEDURE DI CONSULTAZIONE

Lo schema di decreto legislativo è frutto di una condivisione con Regioni e parti sociali, recepisce infatti gli indirizzi condivisi da Governo, Regioni e parti sociali nell'intesa del 27 ottobre 2010 per il rilancio dell'apprendistato e, più in generale, nella intesa del 17 febbraio 2010 contenente le linee guida per la formazione in Italia.

Ad ogni modo, l'*iter* del provvedimento prevede l'intesa tra Governo, Regioni e parti sociali e il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano.

L'intervento regolatorio sarà trasmesso per il parere alle competenti Commissioni parlamentari.

SEZIONE 3 - LA VALUTAZIONE DELL'OPZIONE DI NON INTERVENTO ("OPZIONE ZERO").

L'"opzione zero" non è stata valutata praticabile. La non facile applicazione della normativa vigente rende necessario un intervento regolatorio. Dall'esperienza della concreta attuazione del

contratto di apprendistato è emerso che le imprese e i loro consulenti ritengono tale istituto, così come attualmente disciplinato, un contratto troppo complesso, fonte di incertezza sul piano operativo.

In molte Regioni, poi, manca ancora la legge regionale di attuazione del d.lgs. 276/2003, laddove, in generale, su tutto il territorio nazionale la normativa è applicabile a “macchia di leopardo”.

SEZIONE 4 - VALUTAZIONE DELLE OPZIONI ALTERNATIVE

Non sono emerse opzioni alternative effettivamente praticabili, sia nel merito che dal punto di vista giuridico. Tra l'altro, l'intervento regolatorio è finalizzato ad attuare la delega di cui all'art. 1, comma 30, lettera c), della legge 24 dicembre 2007, n. 247, come sostituito dall'articolo 46, comma 1, lettera b), della legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. Collegato lavoro). Oltretutto, il comma 33 del medesimo art. 1, legge n. 247/2007 cit., fissa puntuali principi e criteri direttivi i quali vincolano in modo piuttosto stringente l'ambito di esercizio della delega, in tal modo rendendo difficoltosa l'individuazione di opzioni alternative.

SEZIONE 5 - GIUSTIFICAZIONE DELL'OPZIONE REGOLATORIA PROPOSTA

A) Metodo di analisi applicato per la misurazione degli effetti.

L'intervento regolatorio risponde alla finalità di conferire finalmente piena operatività ai tre modelli di apprendistato previsti dalla legislazione vigente, ovvero l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, l'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Ci si attende, quindi, che l'entrata in vigore di una normativa più chiara e certa in materia di apprendistato – come quella che si vuole introdurre con l'intervento regolatorio – volta a definire in modo più preciso i diversi ambiti di azione della normativa statale, di quella regionale e della contrattazione collettiva, possa dare impulso al contratto di apprendistato nei prossimi anni, creando le condizioni per un maggiore ricorso a tale tipologia contrattuale da parte delle imprese.

B) Svantaggi e vantaggi dell'opzione prescelta.

L'intervento regolatorio reca il vantaggio di favorire l'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani e di rispondere alla reale esigenza occupazionale delle imprese e non arreca svantaggi per altri soggetti, né pubblici, né privati.

C) Indicazione degli obblighi informativi a carico dei destinatari diretti ed indiretti.

Non sono posti obblighi informativi ulteriori rispetto a quelli previsti dalla normativa vigente in materia di assunzioni. Per quanto riguarda la forma scritta del contratto essa si estende anche al piano formativo individuale.

D) Eventuale comparazione con altre opzioni esaminate.

Non sono emerse opzioni alternative effettivamente praticabili, sia nel merito che dal punto di vista giuridico.

E) Condizioni e fattori incidenti sui prevedibili effetti dell'intervento regolatorio.

Si è valutato che le nuove norme che verranno introdotte con l'intervento regolatorio possano essere applicate senza produrre oneri per la finanza pubblica.

SEZIONE 6 - INCIDENZA SUL CORRETTO FUNZIONAMENTO CONCORRENZIALE DEL MERCATO E SULLA COMPETITIVITA'

L'intervento regolatorio non incide sul corretto funzionamento concorrenziale del mercato e sulla competitività del Paese.

SEZIONE 7 - MODALITA' ATTUATIVE DELL'INTERVENTO REGOLATORIO

A) Soggetti responsabili dell'attuazione dell'intervento regolatorio proposto.

I soggetti responsabili dell'intervento regolatorio proposto sono i soggetti pubblici (amministrazioni centrali e locali) e le aziende.

B) Eventuali azioni per la pubblicità e per l'informazione dell'intervento.

Oltre alla pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana l'intervento regolatorio sarà inserito sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

C) Strumenti per il controllo ed il monitoraggio dell'intervento regolatorio.

Il controllo ed il monitoraggio dell'intervento regolatorio saranno effettuati a cura del Ministero del lavoro e delle politiche sociali con le strutture e le modalità esistenti, senza ulteriori oneri per la finanza pubblica.

D) Eventuali meccanismi per la revisione e l'adeguamento periodico della prevista regolamentazione e gli aspetti prioritari da sottoporre eventualmente a V.I.R.

A cura del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con cadenza biennale, sarà elaborata la prescritta Verifica di impatto regolatorio, nella quale sarà preso in esame, in particolar modo, l'incidenza della normativa introdotta sull'utilizzo del contratto di apprendistato.

Più nel dettaglio sarà verificato il raggiungimento dei seguenti benefici: maggiore occupazione dei giovani attraverso il rilancio del contratto di apprendistato, maggiore ricorso a tale tipologia contrattuale da parte delle imprese con rispondenza alle effettive esigenze occupazionali, impulso della contrattazione collettiva.

Tra gli aspetti prioritari da verificare vi sarà l'analisi del rapporto costi/benefici, al termine della quale si potrà valutare anche l'opportunità di intervenire con norme correttive o integrative.