

Apprendistato e occupabilità giovanile: il recesso datoriale libero come fattore di diseguaglianza strutturale*

Apprenticeship and Youth Employability: The Neutrality of Employer Termination as a Factor of Structural Inequality

Alessio Caracciolo

Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro nell'Università di Bari Aldo Moro

SOMMARIO: 1. Una promessa non (ancora) mantenuta. – 2. Il paradosso del contratto a tempo indeterminato instabile. – 3. La neutralità economica del recesso *ad nutum*. – 4. Riallineare incentivo e funzione occupazionale: una proposta di coerenza sistemica. – 5. Conclusioni.

Sinossi: L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato che si presenta come la principale porta di accesso dei giovani nel mercato del lavoro, ma la possibilità di recedere liberamente al termine del periodo formativo si pone in controtendenza rispetto all'aspettativa di stabilità occupazionale in base alla quale l'ordinamento conferisce benefici pubblici. Il contributo, analizzate le incongruenze della configurazione attuale, pone un'alternativa finalizzata al riallineamento con la qualificazione formale dell'istituto, utilizzando il sistema degli incentivi come correttivo.

Abstract: *Apprenticeship is a contract of employment of indefinite duration presented as the primary gateway for young people into the labour market. However, the possibility for the employer to freely terminate the*

* Il presente contributo è riconducibile alla attività svolta dall'Unità di ricerca locale dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro (CUP H53D23010850001), nell'ambito del progetto PRIN PNRR 2022 "YES- Youth Employment Strategy" (Principal Investigator Prof.ssa Carmela Garofalo, Codice: P2022H89ZS), finanziato dalla Missione 4 "Istruzione e Ricerca del PNRR (componente C2 – investimento 1.1, Fondo per il Programma Nazionale di Ricerca e Progetti di Rilevante Interesse Nazionale -PRIN), a valere sui fondi europei del programma NextGeneration EU.

relationship at the end of the training period stands in tension with the expectation of employment stability underlying the granting of public incentives. After analysing the inconsistencies of the current framework, the paper proposes an alternative aimed at realigning the system with the formal nature of the contract, using the incentive structure as a corrective mechanism.

Parole chiave: Apprendistato – Recesso *ad nutum* – Incentivi all'occupazione giovanile – Stabilità occupazionale – Condizionalità degli incentivi

Keywords: Apprenticeship – Termination at will – Youth employment – Employment stability – Conditionality

1. Una promessa non (ancora) mantenuta

Nel lessico delle politiche del lavoro italiane, l'apprendistato è da tempo presentato come la “principale porta di accesso” dei giovani al mercato del lavoro, al punto che la formula è ormai divenuta ricorrente nei testi legislativi, nei documenti programmatici e nelle strategie di contrasto alla disoccupazione giovanile¹. Questa rappresentazione sposta l'istituto dalla semplice collocazione “tra i contratti flessibili”² verso un meccanismo strutturale di transizione scuola-lavoro, capace di coniugare formazione e occupazione, investimento pubblico e responsabilità privata³.

Si tratta di un'ambizione di altissimo livello⁴, specialmente in un panorama occupazionale in costante affanno, con politiche di occupabilità giovanile che si confrontano con tassi di di-

¹ V., ad es., l'art. 2, comma 2, d.l. n. 76/2013. L'*excursus* normativo che ha portato l'apprendistato da istituto riservato al mondo dell'artigianato a strumento privilegiato delle politiche attive del lavoro è eminentemente ricostruito in F. CARINCI, *E tu lavorerai come apprendista*, in *W.P. C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona” .IT*, 2012, 145, 9 ss., che mantiene una posizione prudentemente scettica sul punto, dubitando «che l'apprendistato possa assurgere a “modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro”» (F. CARINCI, *Complimenti, dottor Frankenstein: Il disegno di legge governativo in materia di riforma del mercato del lavoro*, in *LG*, 2012, 6, 537). A distanza di un decennio, si può in effetti constatare «la scarsa efficacia dell'apprendistato come canale di accesso dei giovani al mercato del lavoro» (D. GAROFALO, *Formazione nel contratto di lavoro*, in DEL PUNTA, ROMEI, SCARPELLI (diretto da), *Contratto di lavoro*, in *Enc. Dir.*, I tematici, VI, Giuffrè, 2023, 692). Sul tema le recenti monografie di COLOMBO, *Contributo allo studio del moderno apprendistato. Una lezione dal passato su mestieri, innovazione, corpi intermedi*, ADAPT University Press, 2025 e IMPELLIZZIERI, *Contributo allo studio giuridico del «sistema» dell'apprendistato*, ADAPT University Press, 2024.

² Ne dubita anche LUCIANI, *La riforma dell'apprendistato: rapporto con il contratto a tutele crescenti e “riordino” delle fonti di regolazione*, in *W.P. C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona” .IT*, 2016, 301, 3.

³ «L'apprendistato era, è e sarà la cinghia di trasmissione tra istruzione, formazione e lavoro, a prescindere se prevalga la sua vocazione formativa o quella occupazionale» (D. GAROFALO, *L'apprendistato nel decreto legislativo n. 81/2015 (artt. 41-47)*, in F. CARINCI (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, ADAPT, 2015, 242). L'importanza di questa funzione può delinearci appieno se si considera che «la formazione lungo tutto l'arco della vita consente al giovane di inserirsi nel mercato del lavoro, all'occupato di permanervi, incrementando la propria professionalità e competitività, e al disoccupato di reinserirvisi» (D. GAROFALO, *Formazione e lavoro tra diritto e contratto. L'occupabilità*, Cacucci, 2004, 324).

⁴ «Sembra la tipica avventura all'americana di uno fattosi dal niente» (F. CARINCI, *E tu lavorerai come apprendista*, in *W.P. C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona” .IT*, 2012, 145, 4).

soccupazione costantemente più elevati, opportunità di riassorbimento via via minori e una sempre più fragile infrastrutturazione dei servizi per l'impiego. In questo scenario, l'apprendistato è chiamato a svolgere una funzione di riequilibrio: offrire ai giovani un canale stabile di inserimento professionale, contrastando la segmentazione e la precarizzazione del lavoro. E tuttavia, dal momento che l'ordinamento qualifica l'apprendistato come contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, nella sua disciplina si annida una disfunzione sistemica che ne compromette la coerenza interna e ne attenua la funzione promozionale. Il riferimento è, in particolare, alla possibilità, per il datore di lavoro, di recedere alla conclusione del segmento formativo senza necessità di addurre una motivazione⁵ – pur nel rispetto dell'obbligo di preavviso⁶. Tale facoltà (re)introduce una zona di sotto-protezione che non trova (più) una sua ragion d'essere nel regime generale dei licenziamenti almeno dal 1966⁷. L'istituto si presenta così come formalmente stabile, ma sostanzialmente esposto a una cessazione “libera” proprio nel passaggio in cui la stabilità dovrebbe consolidarsi. Questa configurazione si intreccia con la struttura incentivante dell'istituto: gli sgravi contributivi e i benefici economici sono riconosciuti *ex ante*, in ragione della stipulazione del contratto e dello svolgimento della formazione, ma non risultano strutturalmente condizionati alla prosecuzione del rapporto oltre tale fase.

Ne deriva uno scollamento tra fruizione immediata del beneficio pubblico e sorte finale del rapporto: l'impresa si giova di risorse pubbliche finalizzate a sostenere l'occupabilità giovanile, il lavoratore investe in un percorso formativo che si innesta su un contratto qualificato come a tempo indeterminato, ma la decisione di non proseguire il rapporto può intervenire in modo del tutto imprevedibile.

⁵ La questione è stata sollevata in passato a margine di alcune pronunce che si sono espresse sulla natura del contratto di apprendistato – se a termine o a tempo indeterminato – sulle quali, per tutti, CHIETERA, *Licenziamento in costanza di apprendistato e apparato sanzionatorio*, in *LG*, 2018, 2, 161 ss., che si era espressa nei termini di una «questione, non certo secondaria, della compatibilità di tale diritto potestativo datoriale rispetto ad un radicalmente mutato contesto normativo sia nazionale che europeo» (*ivi*, 165).

⁶ Sul punto, sussiste un problema applicativo di non poco conto, poiché il recesso si colloca in un momento successivo rispetto alla fine della fase formativa. Perciò, nel caso in cui il termine di preavviso sia rispettato, continuandosi ad applicare la disciplina del contratto di apprendistato *ex art.* 42, comma 4, secondo periodo, d.lgs. 81/2015, si potrebbe ipotizzare un'ultrattività (in questi termini anche D. GAROFALO, *L'estinzione del rapporto di apprendistato*, in *GI*, 2014, 2, 469) della fase formativa oltre la sua durata originaria (eventualmente, oltre i limiti di legge previsti), rispondendo in modo affermativo all'interrogativo «se anche dopo l'entrata in vigore della normativa che oggi prevede che il preavviso decorra dopo il termine finale del rapporto, continui a sussistere un diritto dell'apprendista all'esecuzione della prestazione lavorativa durante il preavviso, nonostante, appunto, l'apprendistato sia finito» (LEVI, *La rinuncia del datore di lavoro al preavviso di dimissioni*, in *LG*, 2022, 5, 497), con l'ulteriore paradosso di una formazione erogata in eccesso, al di fuori dell'interesse del datore, in assenza di prospettive di prosecuzione del rapporto e nel perdurare del percepimento di incentivi e vantaggi retributivi in favore del datore di lavoro recedente. In questo senso, l'impostazione è stata definita «*prima facie* alquanto astrusa, se non proprio incomprensibile» in quanto, al contrario, «appare logico e coerente [...] che il preavviso non ricada nel periodo formativo, essendo ad esso totalmente estraneo, bensì nel periodo successivo allorché il rapporto di lavoro, terminata la fase formativa, riacquista la sua tipicità; è su quest'ultimo che incide, ponendo fine ad esso, la disdetta» (D. GAROFALO, *L'estinzione del rapporto di apprendistato*, cit., 468-469).

⁷ Il riferimento temporale è alla l. n. 604/1966, che ha tipizzato l'obbligo di motivazione riconducendo le causali giustificatrici del licenziamento al binomio giusta causa-giustificato motivo (oggettivo e soggettivo).

Questa tensione nasce nel sistema degli incentivi e al contempo potrebbe trovare in quest'ultimo un valido correttivo. Ciò in quanto, se l'istituto è configurato come leva di ingresso duraturo nel mercato del lavoro e per tale ragione è oggetto di un trattamento economico e normativo di favore, la neutralità economica del recesso (o "disdetta"⁸) al termine della fase formativa indebolisce proprio quella funzione che ne giustifica la centralità nelle politiche giovanili.

In un contesto nel quale l'occupabilità giovanile costituisce obiettivo prioritario delle politiche pubbliche, e nel quale le disequaglianze territoriali incidono in modo marcato sulle opportunità di inserimento nel tessuto produttivo, la validità dello strumento dell'apprendistato deve essere valutata alla luce della sua capacità di tradurre l'investimento pubblico in effettiva continuità occupazionale, pena la vanificazione delle scelte di politica del diritto che negli ultimi trent'anni hanno sostenuto in modo significativo l'istituto "promettendo" che, attraverso quest'ultimo, si sarebbero mossi passi decisivi per risollevare il sistema delle politiche attive.

Occorre perciò interrogarsi sulla coerenza sistemica dell'incontro tra qualificazione giuridica del contratto, regime generale dei licenziamenti e disciplina degli incentivi pubblici. Se, come ormai consolidato, nel sistema normativo che regola il lavoro subordinato non esiste un diritto generale dell'imprenditore a "liberarsi del lavoratore" (al di fuori delle causali tipizzate)⁹, appare necessario verificare se, sul piano dell'assetto complessivo, sia giustificabile che, nell'apprendistato, l'esercizio di una facoltà di recesso non sorretta da una ragione esplicitabile resti economicamente indifferente rispetto ai benefici pubblici percepiti.

2. Il paradosso del contratto a tempo indeterminato instabile

L'apprendistato è qualificato espressamente dall'ordinamento come contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato¹⁰. Tale inquadramento, introdotto in modo esplicito dal

⁸ Così l'art. 19, l. n. 25/1955. In realtà, «la S.C., già da tempo, invitava a ripensare all'istituto della disdetta, evidenziando come "tale principio va sottoposto ad una verifica, imposta dalla generalizzazione del recesso causale, come fattispecie ordinaria di licenziamento, quale introdotta dalla L. 11 maggio 1990, n. 108, verifica già evidenziata da una parte della dottrina, che ha ritenuto come l'ordinaria disciplina limitativa dei licenziamenti individuali trovi normale applicazione – ricorrendone i presupposti di legge – non solo durante il periodo di apprendistato, ma anche al momento della sua ultimazione"» (CHIETRA, *Licenziamento in costanza di apprendistato e apparato sanzionatorio*, cit., 166, che fa riferimento a Cass. 21 luglio 2000, n. 9630).

⁹ IERVOLINO, *Il gradimento nei rapporti di lavoro*, Giappichelli, 2025, spec. 63 ss., laddove è ricostruito l'impatto dell'entrata in vigore della l. n. 604/1966 sul regime ordinario dei licenziamenti e sul concetto stesso di recesso – da quel momento in poi, sempre suscettibile di giustificazione salvo casi tassativamente previsti dal legislatore – superando quindi in modo definitivo e assoluto il rilievo del "gradimento" del datore di lavoro nei confronti del lavoratore e, di conseguenza, escludendo la possibilità che il rapporto possa cessare per motivazioni differenti da quelle tipizzate.

¹⁰ È noto lo scetticismo di una parte della dottrina rispetto al «mistero [...] che un apprendistato tipizzato da una causa mista esauribile entro una durata massima, potesse fin dalla sua nascita essere considerato a tempo indeterminato, come se questa sua causa fosse destinata a perpetuarsi sine die» (F. CARINCI, *E tu lavorerai come apprendista*, cit., 58). Ad analogo conclusione

d.lgs. n. 167/2011 e confermato dal d.lgs. n. 81/2015, colloca l'istituto nel paradigma della stabilità del rapporto, segnando una discontinuità rispetto alla tradizione che lo aveva a lungo disciplinato come contratto implicitamente a termine¹¹ funzionalizzato alla formazione¹², o comunque caratterizzato da una prima fase di esito incerto alla conclusione della quale sarebbe stato necessario un ulteriore atto di volontà (di "conferma"), richiedendo l'intervento correttivo della dottrina e della giurisprudenza¹³.

Il dato normativo è netto: oggi l'apprendistato nasce come rapporto destinato a prolungarsi nel tempo, caratterizzato da una fase iniziale a contenuto formativo, al termine della quale il rapporto prosegue in modo ordinario, salvo esercizio del recesso¹⁴. Non si tratta

perveniva, nella disciplina ante-2003, anche Loy, secondo il quale «appare eccessivo anche far discendere la caratteristica di contratto a tempo indeterminato dalla previsione del "mantenimento in servizio", in mancanza di disdetta al termine del periodo di apprendistato, o dal fatto che tale periodo, in caso di mantenimento in servizio, "è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore"» (Loy, voce *Apprendistato*, in *DDPComm.*, Utet, 1987, 14 dell'edizione digitale). *Contra*, Suppiej riteneva che la disciplina del 1955 non comportasse una deroga rispetto all'ordinario rapporto di lavoro in merito alla durata, sicché per lui «nessuna di queste costruzioni fra loro contrastanti sembra soddisfacente, perché tutte pretendono di dedurre dalla legge deroghe alle norme comuni che essa in realtà non contiene» e, dopo aver confutato sia la natura a tempo determinato sia quella a tempo indeterminato – o, meglio, che le norme in materia di tirocini-apprendistato avessero incidenza sugli elementi del contratto – concludeva che «il comune rapporto di lavoro che segue al rapporto di tirocinio, di cui non sia avvenuta l'estinzione prima del compimento del periodo massimo stabilito per l'apprendistato, rimane, a nostro avviso, per ciò che attiene al termine, regolato dal contratto originario: e così, se il contratto era a tempo indeterminato, si estinguerà col recesso, se il contratto era a tempo determinato, si estinguerà con la scadenza del termine» (SUPPIEJ, voce *Apprendista*, in *Enc. Dir.*, II, Giuffrè, 1958, 825).

¹¹ In questo senso ALESSI, *Termine e contratti formativi*, in *QDLRI*, 2000, 23, 57.

¹² Da ultimo, v. la formulazione degli artt. 47 ss., d.lgs. n. 276/2003, il cui tenore letterale restituisce l'idea di un contratto di apprendistato di durata circoscritta alla fase formativa, seppur con l'inserimento della possibilità, per l'apprendistato di primo e secondo livello, di recedere liberamente "al termine del periodo di apprendistato" (precisazione superflua, laddove si considerasse effettivamente come contratto a termine).

¹³ La Corte costituzionale, infatti, aveva individuato nella durata massima dell'apprendistato non l'indice di un contratto a termine, quanto piuttosto di una condizione legale posta quale spartiacque tra l'applicazione della disciplina speciale e di quella ordinaria: in questo senso C. cost. 4 febbraio 1970, n. 14; C. cost. 28 novembre 1973, n. 169. Più precisamente, tale condizione è «secondo alcuni sospensiva del rapporto tipico, secondo altri risolutiva potestativa» (D. GAROFALO, *L'estinzione del rapporto di apprendistato*, cit., 467). Per un approfondimento sulle due teorie, v. *ivi*, 467, note 2 e 3. Ciononostante, la precisazione normativa ha consentito di superare la discrasia introdotta con il d.lgs. n. 276/2003, nel quale era venuta meno la previsione secondo la quale, «ove [la] disdetta non sia stata data ai sensi dell'art. 2118 c.c., l'apprendista [debba essere] mantenuto in servizio con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità e il periodo di apprendistato sia considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio» in assenza della quale «l'eventuale trasformazione potrà essere disposta solo giudizialmente» (D'ONGHIA, *I contratti a finalità formativa: apprendistato e contratto d'inserimento*, in CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti dopo il decreto legislativo 276/2003*, Cacucci, 2003, 278). Al contempo, le fonti regolamentari erano già orientate verso una soluzione secondo la quale «appare possibile ritenere l'apprendistato quale contratto di lavoro a tempo indeterminato, dal quale il datore di lavoro può recedere solo per giusta causa o giustificato motivo, anche anteriormente alla scadenza del termine per il compimento dell'addestramento, senza incorrere negli obblighi risarcitori caratteristici del recesso *ante tempus* previsti per il contratto a tempo determinato» (Interp. Min. Lav., 12 novembre 2009, n. 79). *Contra*, F. CARINCI, MISCIONE, *La riforma Fornero (l. n. 92/2012)*, in *LG*, 2012, 10, 848, secondo i quali rappresentava un «artificio ideologico, fino al limite del propagandistico, considerare a tempo indeterminato un apprendistato, il cui carattere temporaneo riesce confermato dal previsto limite di durata con contemporaneo potere di recesso *ad nutum*»: è chiaro come la critica sia perfettamente coerente rispetto alla configurazione attuale del contratto, evidenziando a maggior ragione l'incoerenza della premessa ("l'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato", art. 41, comma 1, d.lgs. 81/2015) con il contenuto della disciplina generale (previsione di una durata e facoltà di recesso libero). Concorda con la lettura "propagandistica" PASQUALETTO, *Il licenziamento libero dell'apprendista al termine del periodo formativo: un dogma da superare?*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" IT*, 2019, 384, 10.

¹⁴ In sintesi, quindi, «la durata è sempre indeterminata [...], mentre gli obblighi di insegnamento hanno una scadenza, che

di un contratto che “diventa” stabile per effetto di una conferma o di una stabilizzazione: è tale sin dall’origine. La prosecuzione oltre il periodo formativo non costituisce quindi una trasformazione del rapporto¹⁵, ma la fisiologica manifestazione di un vincolo già incardinato nel modello social-tipico comune¹⁶. In questo senso, parlare di “stabilizzazione” dell’apprendista risulta oggi tecnicamente improprio¹⁷: il lavoratore è già titolare di un rapporto privo di termine finale, e ciò che si verifica alla conclusione del periodo formativo è una mera conseguenza fattuale rispetto allo schema negoziale già in essere tra le parti¹⁸. Questa qualificazione incide anche sulla causa del contratto. Se tradizionalmente l’apprendistato è stato descritto come contratto a causa mista¹⁹, nel quale si intrecciano prestazione lavorativa e formazione, la scelta del legislatore di ricondurlo espressamente al “tipo” del contratto di lavoro a tempo indeterminato accentua la dimensione lavoristica rispetto a quella puramente formativa. La formazione passa da elemento che giustifica una durata predeterminata a segmento interno di un rapporto unitario, funzionale all’integrazione dell’apprendista nell’organizzazione aziendale. Proprio perché il rapporto non nasce come “a termine”, la prosecuzione oltre la fase formativa costituisce la realizzazione della funzione tipica dell’istituto.

Il punto critico si colloca pertanto nel momento della transizione tra fase formativa e prosecuzione con le modalità ordinarie. La disciplina vigente consente al datore di lavoro di recedere alla conclusione del percorso formativo, con preavviso, senza necessità di addurre una motivazione. Questa previsione è stata tradizionalmente giustificata con l’idea che il periodo formativo costituisca una fase di valutazione reciproca²⁰, nella quale il datore di lavoro

costituisce il limite delle deroghe rispetto ai normali contratti a tempo indeterminato: sottoinquadramento, riduzione dei contributi, libertà di recesso» (LUCIANI, voce *Apprendistato*, in *Enc. Dir.*, Ann. IX, 2016, 15).

¹⁵ Alla stessa conclusione perveniva Loy – con la finalità opposta di dimostrare la durata limitata del contratto – quando affermava che «è difficile, però, ipotizzare che la mancata indicazione del termine finale possa determinare la trasformazione del contratto di apprendistato in normale contratto a tempo indeterminato» (Loy, voce *Apprendistato*, Agg. I, in *DDPComm.*, Utet, 2000, 5 dell’edizione digitale).

¹⁶ Il riferimento è all’art. 1, d.lgs. n. 81/2015.

¹⁷ È tuttavia generalmente accettato e utilizzato questo costrutto per rappresentare la situazione nella quale alla “instabilità” della fase formativa, che può concludersi con il recesso immotivato, consegue una fase “stabile” ordinaria.

¹⁸ Ossia, «non v’è transizione o passaggio dal rapporto di tirocinio a quello di lavoro e non sussiste quindi il problema della ricerca di una fonte comune ad entrambi, giacché, mancando la disdetta menzionata, il tirocinio verrebbe meno ed il rapporto di lavoro dovrebbe considerarsi sorto *ope legis ex tunc*, fin dal momento, cioè, dell’iniziale stipulazione fra le parti» (D. GAROFALO, *L’estinzione del rapporto di apprendistato*, cit., 467, nota 3).

¹⁹ Così, per tutti, E. GHERA, GARILLI, D. GAROFALO, *Diritto del lavoro*, IV ed., Cacucci, 2020, 437. Al binomio tradizionale formazione-lavoro si potrebbe aggiungere un terzo elemento dato dall’interesse pubblico all’inserimento dei giovani nel mercato del lavoro e al rafforzamento del sistema di istruzione tramite l’interazione con il tessuto produttivo. Sul punto, *amplius* D. GAROFALO, *L’apprendistato tra sussidiarietà verticale e orizzontale*, W.P. ADAPT, 2005, 14, 11, che parla di «formazione quale elemento specializzante la tipica ragione di scambio del contratto di lavoro». In termini analoghi, D. GAROFALO, *Formazione nel contratto di lavoro*, cit., 691.

²⁰ Scettico sul punto L.A. BECCARIA, *Brevi riflessioni sul diritto di recesso del datore di lavoro al termine del periodo formativo nel contratto di apprendistato*, in *LDE*, 2, 2019, 3, secondo il quale è più probabile che la disposizione rappresenti «una mano tesa dal legislatore alla classe imprenditoriale, che vede nell’apprendistato la tipologia contrattuale meno costosa e pertanto più appetibile». Difatti, la Corte costituzionale (C. cost. 4 febbraio 1970, n. 14) ha evidenziato proprio la differenza tra patto

sostiene degli investimenti per la formazione, al termine della quale le parti possono scegliere se proseguire il rapporto²¹. Questa narrativa è intuitivamente plausibile²² ed è entrata nel lessico comune sino a permeare le scelte organizzative delle imprese, ma presenta un limite ineludibile dal punto di vista sistemico. Infatti, tale ricostruzione confligge con l'inquadramento dell'istituto nel modello del contratto a tempo indeterminato. Se la valutazione è elemento fisiologico di ogni rapporto di lavoro, essa non può tradursi, in un contratto stabile, in un diritto generalizzato di recesso. La fase di valutazione, al contrario, normalmente confluisce in un "periodo di prova"²³, superato il quale l'idoneità del lavoratore è oggetto di verifica continua – per mezzo della combinazione dei poteri datoriali – con incanalamento, in caso di esito negativo rispetto alla realizzazione dell'interesse creditorio dell'imprenditore, entro le categorie che legittimano la sanzione o il recesso. In altri termini, anche laddove l'apprendistato fosse un "tempo esteso di valutazione", il sistema disporrebbe già di categorie adeguate a governarne l'esito negativo: l'inidoneità del lavoratore può assumere rilievo disciplinare (quando dipende dal comportamento del lavoratore) o organizzativo (quando la prestazione non è più utilizzabile per ragioni oggettive). La previsione di una disdetta priva di motivazione alla fine della fase formativa appare quindi come una deroga che non si giustifica più come "necessaria" una volta che l'istituto è stato qualificato come a tempo indeterminato. Essa sembra, piuttosto, il retaggio di una stagione nella quale l'apprendistato era concepito come contratto formativo a termine, più che come segmento iniziale di un rapporto stabile²⁴. Non sembra esserci, dunque, una ragione che renda necessaria una zona di scioglimento priva di causa. Al contrario, tale facoltà è ancor più singolare²⁵ se messa in

di prova e apprendistato, laddove il primo serve a verificare l'attitudine professionale del lavoratore neoassunto mentre il secondo a costruirla.

²¹ Analogo equivoco è stato veicolato in merito al contratto a termine, specialmente nella sua fase "acausale", come richiamato in Circ. Min. Lav. 18 luglio 2012, n. 18, nella quale è spiegato che l'introduzione del primo contratto a tempo determinato "acausale" è infatti anche finalizzata ad una miglior verifica delle attitudini e capacità professionali del lavoratore in relazione all'inserimento nello specifico contesto lavorativo».

²² N. DE ANGELIS, *Le conseguenze del recesso nel contratto di apprendistato. Quando l'interprete deve colmare il vuoto di disciplina*, in *W.P.C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT*, 2019, 390, 21 trasforma questa ricostruzione in una proposta del seguente tenore: «il patto di apprendistato potrebbe infatti rappresentare un elemento accidentale dell'ordinario contratto di lavoro a tempo indeterminato che prorompe alla scadenza della fase formativa, alla stregua di quanto avviene con il patto di prova, per il quale pure l'attributo dell'accidentalità scaturisce dalla combinazione di termine e condizione».

²³ Così anche BOSCATI, *La genesi del rapporto di lavoro: il patto di prova, l'orario di lavoro, le clausole di flessibilità*, in *ADL*, 2017, 4-5, 951, secondo il quale anche nel silenzio del d.lgs. 81/2015 si dovrebbe ritenere, in continuità con la disciplina previgente, che anche per gli apprendisti sia possibile sottoscrivere un patto di prova, «avendo però riguardo alle specificità delle varie tipologie previste dal legislatore», in particolare della specificità della «funzione del patto che non può concernere l'accertamento del possesso di una specifica capacità professionale, bensì l'attitudine, la capacità e la volontà del lavoratore di apprendere».

²⁴ Ne parla in termini di «residuo bellico» che non dovrebbe più avere diritto di cittadinanza nel nostro ordinamento» PASQUALETTO, *Il licenziamento libero dell'apprendista al termine del periodo formativo: un dogma da superare?*, cit., 2; la giurisprudenza ha provato a ricostruire in via interpretativa il superamento o finanche l'abrogazione tacita dell'art. 2118 c.c.: per una rassegna, v. *ivi*, 13, nota 41, e 14 ss.

²⁵ Per il recesso *ad nutum*, infatti, l'unica forma di tutela residua (oltre a quella di natura meramente economica connessa al mancato rispetto del termine di preavviso) risulterebbe quella derivante dal «controllo sull'eventuale motivo illecito» (NAPO-

relazione con il modello generale del recesso nel contratto a tempo indeterminato²⁶. Nel sistema generale, infatti, il recesso datoriale è espressione di un potere limitato, tipizzato e sindacabile²⁷. La legge n. 604 del 1966 e l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, nelle diverse versioni succedutesi nel tempo, hanno ormai escluso la configurabilità di un potere discrezionale assoluto di licenziamento, salvo alcune ipotesi tassative²⁸.

Alcune delle disposizioni che regolano l'apprendistato sembrano muoversi in questa direzione, come nel caso di licenziamento determinato dal mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, che si colloca al di fuori dell'area della libera recedibilità²⁹. Così come l'istituto conosce alcune limitate (ma significative) deroghe al regime del recesso *ex art.* 2118 c.c., con riferimento all'apprendistato professionalizzante "senza limiti di età" disciplinato dall'art. 47, comma 4, d.lgs. 81/2015, per il quale trovano applicazione le disposizioni in materia di licenziamenti individuali in deroga all'art. 42, comma 4, d.lgs. 81/2015 e, quindi, in caso di assunzione con contratto di apprendistato di beneficiari di indennità di mobilità³⁰, trattamenti di disoccupazione o trattamenti straordinari di integrazione salariale, ovvero di condannati o internati ammessi alle misure alternative alla detenzione o di detenuti assegnati al lavoro extramurario, il datore di lavoro non potrà recedere *ad nutum*. La logica avrebbe richiesto, al contrario, un vincolo più stringente per il licenziamento dei giovani, ovvero l'estensione di un regime di maggior favore nei confronti dei soggetti svantaggiati. Ragionare sulle finalità delle tre tipologie di apprendistato può rafforzare tale

II, voce *Licenziamenti*, in *DDPComm.*, Utet, 1993, 2 dell'edizione digitale), incluse le fattispecie tipiche come il licenziamento discriminatorio e quello intimato in costanza di uno dei divieti temporanei previsti dall'ordinamento per la tutela di alcune categorie di lavoratori (e lavoratrici).

²⁶ Nello stesso senso, si può concludere che «questo perverso meccanismo, a onore del vero, ha avuto senso fino a quando la rete di tutela in caso di licenziamento illegittimo per i lavoratori dipendenti è stata caratterizzata dalle fitte maglie dell'art. 18 st. lav. nella sua versione originaria» (N. DE ANGELIS, *Le conseguenze del recesso nel contratto di apprendistato*, cit., 20).

²⁷ In altri termini, è dubbia la «compatibilità del recesso *ad nutum* in danno dell'apprendista, alla fine del periodo formativo, rispetto ad un sistema interno in cui è stato generalizzato il principio del recesso causale come fattispecie ordinaria di licenziamento» (CHIETRA, *Licenziamento in costanza di apprendistato e apparato sanzionatorio*, cit., 165).

²⁸ Per un'analisi delle quali si rinvia a L.A. BECCARIA, *Brevi riflessioni sul diritto di recesso del datore di lavoro al termine del periodo formativo nel contratto di apprendistato*, cit., 3.

²⁹ Sul punto, nei primi commenti emerge un'oscillazione tra la qualificazione di tale recesso come licenziamento per giustificato motivo oggettivo o soggettivo, «potendosi ipotizzare il motivo soggettivo, ove il mancato raggiungimento dell'obiettivo formativo sia dipeso dal comportamento dell'apprendista; viceversa, si potrà attingere al motivo oggettivo ove l'evento sia riconducibile ad incapacità del giovane» (D. GAROFALO, *L'apprendistato nel decreto legislativo n. 81/2015*, cit., 257), ma anche all'inefficienza del sistema formativo o ad altri elementi diversi dall'inadempimento del lavoratore all'obbligo di partecipare alle attività formative; tale impostazione sembra costruita «sulla falsariga di quanto è stato previsto per i pubblici dipendenti con la riforma Brunetta» (D. GAROFALO, *L'ennesima riforma dell'apprendistato*, in E. GHERA, D. GAROFALO (a cura di), *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2*, Cacucci, 2015, 351). Il precedente ispiratore potrebbe essere rappresentato dall'accordo quadro su apprendistato e alternanza scuola-lavoro sottoscritto da Enel-Filctem-Flaei-Uiltec il 13 febbraio 2014, nel quale era stato tipizzato un licenziamento per giustificato motivo oggettivo in caso di mancata ammissione all'ultimo anno di corso o di debiti formativi.

³⁰ Analoga disposizione era già prevista dall'art. 7, comma 4, d.lgs. n. 167/2011. Sul punto, D. GAROFALO, *L'apprendistato nel decreto legislativo n. 81/2015*, cit., 271, che segnala «una concorrenza "in casa" tra giovani da far entrare nel mercato del lavoro e non giovani da far rientrare nel mercato del lavoro, attraverso l'uso del lo stesso istituto»; PASQUALETTO, *Il licenziamento libero dell'apprendista al termine del periodo formativo: un dogma da superare?*, cit., 16.

conclusione, poiché è proprio con riferimento alle finalità occupazionali dell'apprendistato "professionalizzante" che la previsione di un recesso *ad nutum* stride maggiormente: il lavoratore assunto con contratto di apprendistato di primo o di terzo livello consegue, quantomeno, un titolo di studio, mentre al contrario l'apprendista che acquisisce una qualifica professionale matura nel tempo l'aspettativa che quell'impresa lo stia formando per ricoprire la "qualifica di destinazione". La costruzione giurisprudenziale del *repêchage* nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo rafforza ulteriormente tale assetto: anche quando l'imprenditore invoca una ragione economico-organizzativa (sostanzialmente in-sindacabile), la legittimità del recesso è subordinata alla dimostrazione dell'impossibilità di ricollocare il lavoratore. Questo dato è decisivo, perché mostra che l'ordinamento al contempo richiede al datore di lavoro una motivazione e gli impone un dovere di conservazione del rapporto finché esso sia compatibile con l'organizzazione aziendale. Il diritto di recesso è, dunque, caratterizzato da un obbligo rafforzato di razionalità organizzativa. In questo quadro, la stabilità del rapporto di lavoro a tempo indeterminato deriva dal fatto che il recesso sia strutturalmente "costoso" in termini di onere argomentativo e probatorio: il datore può sciogliere il rapporto, ma deve spiegare (e, nel caso, dimostrare) perché vuole farlo. Durante la fase formativa, l'apprendistato si colloca coerentemente entro questo quadro, dato che il datore può recedere solo per giusta causa o giustificato motivo³¹. Questo ulteriore passaggio consente di escludere letture semplificanti: l'apprendistato non è, nel suo intero svolgimento, un rapporto "flessibile". Il problema emerge soltanto al termine della fase formativa, quando l'ordinamento consente al datore di lavoro di recedere con il solo rispetto del preavviso, senza necessità di addurre una motivazione. La "disdetta" è una facoltà legale straordinaria che opera proprio nel punto di sutura tra fase formativa e prosecuzione del rapporto secondo la disciplina ordinaria. Essa introduce, all'interno di un contratto formalmente stabile, un momento nel quale il recesso torna ad essere *ad nutum*, pur in un sistema che lo ha da tempo espunto dai criteri generali³², consentendo di fatto al datore di lavoro di gestire in modo arbitrario il *turnover* dell'azienda³³. L'incoerenza evidenziata non incide soltanto sulla funzione promozionale dell'apprendistato. Essa produce un effetto ulteriore, più profondo, che riguarda l'eguaglianza interna al

³¹ D. GAROFALO, *L'apprendistato nel decreto legislativo n. 81/2015*, cit., 257. Sulla possibilità che alla riforma del recesso esercitato durante la fase formativa possa sopravvivere la volontà di recedere *ad nutum* al termine della stessa, ID., *La Cassazione ribadisce (per l'ultima volta?) la natura a tempo indeterminato del contratto di apprendistato*, in *LG*, 2016, 4, 914. A questo approdo è pervenuta la Corte costituzionale (C. cost. 4 febbraio 1970, n. 14), pur senza trarre «le naturali conseguenze della impostazione da essa stessa seguita: in base ad una più rigorosa interpretazione della legge n. 604 del 1966 sarebbe dovuta pervenire ad una ulteriore conclusione, quella di non consentire il recesso *ad nutum* neppure alla scadenza del termine finale» (LoV, voce *Apprendistato*, cit., 15 dell'edizione digitale). Ove così fosse stato, si sarebbe risolto in radice l'incongruenza segnalata.

³² Da oltre trent'anni si rileva che «il licenziamento *ad nutum*, soggetto soltanto alla regola dell'art. 2118 c.c., svolge ormai nell'ordinamento un ruolo residuale, essendo applicabile soltanto al rapporto di lavoro domestico, al rapporto dirigenziale, ai lavoratori che hanno raggiunto l'età pensionabile» (NAPOLI, voce *Licenziamenti*, cit., 2 dell'edizione digitale).

³³ Così anche N. DE ANGELIS, *Le conseguenze del recesso nel contratto di apprendistato*, cit., 20.

sistema del lavoro subordinato³⁴. Se l'ordinamento qualifica l'apprendistato come contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ciò significa, sul piano sistemico, l'appartenenza dell'apprendista alla medesima categoria degli altri lavoratori dell'impresa nella quale è occupato. L'assunzione "a tempo indeterminato" comporta l'applicazione di uno statuto giuridico caratterizzato da norme inderogabili che rendono l'elemento temporale una specificazione ben superiore rispetto alla semplice indicazione di durata, attivando meccanismi di equilibrio tra potere organizzativo e tutela della continuità del rapporto, espressione delle aspettative di stabilità del lavoratore e delle garanzie contro l'arbitrarietà dell'esercizio dei poteri datoriali.

L'apprendista, pur formalmente "lavoratore a tempo indeterminato", è invece collocato in una posizione differenziata nel momento decisivo della transizione dalla fase formativa alla prosecuzione ordinaria. La possibilità di disdetta immotivata crea una disfunzione ulteriore nello statuto del contratto a tempo indeterminato: due lavoratori formalmente appartenenti alla medesima categoria sono soggetti a un diverso regime della cessazione. Questa dicotomia non è neutra sotto il profilo dell'eguaglianza che, pur non imponendo uniformità assoluta, richiede che le differenziazioni siano giustificate da ragioni oggettive e proporzionate. La specialità dell'apprendistato può giustificare modulazioni nella disciplina della formazione, nella retribuzione o nella durata della fase iniziale, ma quando la specialità incide sul nucleo della stabilità del rapporto, la giustificazione deve essere sicuramente rafforzata³⁵. Questa configurazione finisce invece per collocare l'apprendista in una situazione di assoluta incertezza: formalmente stabile, ma sostanzialmente esposto a una forma attenuata di tutela rispetto agli altri lavoratori a tempo indeterminato.

³⁴ Tale incoerenza configurerebbe una «violazione dell'art. 3 Cost., per l'ingiustificabile trattamento riservato agli apprendisti rispetto agli altri lavoratori subordinati a tempo indeterminato, considerato, peraltro, che autorizzando la libera revedibilità solo al termine del periodo di apprendistato (né prima, né dopo) si giungerebbe all'assurdo di garantire stabilità *ex lege* n. 604/1966 durante il rapporto di apprendistato e poi durante il rapporto a tempo indeterminato, ma non nel punto di sutura tra i due» (CHIETERA, *Licenziamento in costanza di apprendistato e apparato sanzionatorio*, cit., 165-166).

³⁵ Sul punto si segnala anche la posizione dottrinale secondo la quale «l'obbligo del datore di lavoro di fornire al lavoratore un continuo arricchimento professionale può ritenersi desumibile sia dall'art. 1206 c.c. [...] sia dall'art. 2087 c.c. [...]. A sua volta il lavoratore - essendo tenuto ad usare la diligenza commisurata alla natura della prestazione e all'interesse dell'impresa - ha il dovere di ricevere la formazione. In questa prospettiva, la specialità di rapporti - come l'apprendistato o il contratto di formazione e lavoro - non ha più ragione d'essere e, se conservata, produce ingiustificate disparità di trattamento» (GALANTINO, *Lavoro atipico, formazione professionale e tutela dinamica della professionalità del lavoratore*, in *DRI*, 1998, 3, 319), senza poter qui ripercorrere l'intenso dibattito dottrinale che è culminato con «una sorta di "rivincita" (ma il fenomeno potrebbe essere qualificato di generalizzazione della fattispecie speciale) del contratto standard nei confronti del contratto speciale dell'apprendistato» (D. GAROFALO, *Formazione nel contratto di lavoro*, cit., 671). In merito, STAMERRA, *Formazione, rapporto e contratto*, in *DLM*, 2025, 2, 407 ss.

3. La neutralità economica del recesso *ad nutum*

Se il primo punto critico è rappresentato dall'incongruenza tra qualificazione a tempo indeterminato e previsione di un recesso libero (in assenza di un elemento qualificante analogo a quello presente nei rapporti di lavoro nei quali è possibile recedere *ad nutum*), la seconda linea di tensione riguarda la struttura economico-istituzionale dell'istituto nella relazione tra incentivo pubblico e cessazione del rapporto.

L'istituto, com'è noto, è assistito da benefici contributivi rilevanti, riconosciuti al datore di lavoro in ragione della stipulazione del contratto e dello svolgimento della formazione. Tali benefici trovano fondamento nella duplice funzione dell'apprendistato: promuovere l'occupabilità giovanile e compensare l'investimento formativo. L'apprendistato è, dunque, una misura di politica del lavoro, finanziata con risorse pubbliche e orientata a una finalità di interesse generale.

La questione, tuttavia, non riguarda l'esistenza dell'incentivo, bensì la sua struttura temporale. Nel regime vigente, il beneficio contributivo è percepito durante lo svolgimento del periodo formativo. Il datore di lavoro usufruisce della riduzione contributiva per tutta la durata dell'apprendistato, indipendentemente dalla scelta di proseguire o meno il rapporto oltre tale periodo. La fruizione del beneficio è quindi ancorata al dato oggettivo della sussistenza del contratto e della sua regolare esecuzione, non al suo esito. Difatti, l'ordinamento non prevede, salvo ipotesi patologiche di totale inadempimento degli obblighi formativi³⁶, un meccanismo ordinario di restituzione degli incentivi nel caso in cui il rapporto si concluda con recesso al termine della fase formativa. Il consolidamento del vantaggio economico è, in tal senso, sostanzialmente irreversibile, una volta maturato nel corso del periodo di apprendistato. Ne deriva che l'erogazione pubblica è certa e anticipata, mentre l'esito occupazionale del percorso è eventuale.

È vero che il sistema conosce il contrappeso della "stabilizzazione" percentuale³⁷, sicché il datore di lavoro che licenzi un numero di apprendisti superiore a una determinata quota non può assumerne di nuovi, ma questo meccanismo presenta due caratteristiche decisive che lo rendono sostanzialmente inidoneo ad arginare le criticità anzidette. In primo luogo,

³⁶ La previsione dell'art. 47, comma 1, d.lgs. n. 81/2015 in questo senso è chiara: in caso di mancata erogazione della formazione posta a suo carico il datore di lavoro deve versare le differenze contributive, maggiorate del 100 per cento. Sul punto *amplius* FILI, *La "Riforma Biagi" corretta e costituzionalizzata. Appunti dopo il decreto correttivo ed il vaglio costituzionale*, in *LG*, 2005, 5, 417; D. GAROFALO, *L'apprendistato nel decreto legislativo n. 81/2015*, cit., 278 ss. Oltre al piano normativo, alla stessa conclusione si potrebbe pervenire ugualmente seguendo l'interpretazione prevalente in sede di impugnazione del recesso *ex art.* 2118 c.c. per nullità del patto formativo non adempiuto, ossia «in un apprendistato in cui manchi la formazione o la stessa sia gravemente carente, è nullo il patto formativo inserito nel contratto e viene meno la condizione che consente di applicare, in via eccezionale, la regola del recesso *ad nutum*» (LUCIANI, *La riforma dell'apprendistato: rapporto con il contratto a tutele crescenti e "riordino" delle fonti di regolazione*, cit., 9). Alla nullità della componente formativa, con considerazione del rapporto *ex tunc* come ordinario contratto a tempo indeterminato, non potrebbe che conseguire l'obbligo di versare le differenze contributive all'istituto previdenziale e di corrispondere le differenze retributive al lavoratore.

³⁷ Sulle problematiche emerse nell'immediatezza dell'introduzione del vincolo (specialmente in termini di retroattività della verifica), D. GAROFALO, *L'apprendistato nel decreto legge 20 marzo 2014, n. 34*, in *LG*, 2014, 12, suppl., 34.

opera su base aggregata e non individuale. Il recesso dal singolo rapporto non produce conseguenze economiche, purché il datore rispetti la soglia complessiva. La responsabilità è quindi collettiva e statistica, non correlata alla sorte del singolo apprendista. In secondo luogo, la “stabilizzazione” percentuale non incide sui benefici già percepiti. Il datore che abbia goduto degli sgravi contributivi durante il periodo formativo non è chiamato a restituirli in caso di mancato mantenimento in servizio di un determinato numero di apprendisti. Il sistema incentiva così l’accesso all’istituto, ma non costruisce un legame diretto tra beneficio e continuità del singolo rapporto. La tutela della funzione occupazionale è quindi affidata a un meccanismo quantitativo *ex post*, non a una responsabilizzazione economica connessa al singolo contratto.

Se l’incentivo è giustificato dalla funzione promozionale dell’apprendistato, ciò non collima con la neutralità economica del recesso immotivato. L’incentivo remunera certamente l’investimento formativo, ma il datore di lavoro ottiene anche un risparmio sul piano retributivo. Poiché la dimensione pubblicistica dell’incentivo implica che esso sia funzionale non solo alla compensazione di un costo privato, ma alla realizzazione di un obiettivo collettivo, quando il beneficio pubblico è riconosciuto integralmente anche in caso di mancato raggiungimento dello scopo che il legislatore si è prefissato (in questo caso, per cessazione immotivata del rapporto), l’incentivo perde la sua funzione e risulta disancorato dall’esito che ne ha giustificato l’istituzione. Si determina così uno scollamento tra il fine promozionale dell’istituto e la tecnica di erogazione del beneficio, poiché l’ordinamento consente il recesso libero al termine del periodo formativo e, contemporaneamente, non collega a tale scelta alcuna conseguenza economica. Questa combinazione produce un effetto di neutralità economica del recesso, che si pone in contrasto con il principio di condizionalità dei benefici pubblici, ormai ben radicato nell’ordinamento³⁸.

Il problema evidenziato, quindi, non riguarda solo l’interrogativo se il datore possa recedere o meno liberamente dal contratto, ma se sia sistematicamente coerente che il recesso immotivato sia economicamente indifferente rispetto alle risorse pubbliche stanziare per la promozione dell’occupabilità stabile dei giovani. L’asimmetria temporale tra beneficio anticipato e responsabilità successiva diventa, così, la traduzione economica dell’incongruenza tra stabilità e libera recedibilità.

È in questo senso – quello della coerenza tra qualificazione a tempo indeterminato, disciplina del recesso e uso delle risorse pubbliche – che si dovrebbe ragionare sulla necessità di un riallineamento del sistema incentivante, volta a eliminare la neutralità economica della disdetta immotivata.

³⁸ Si pensi ai meccanismi di revoca degli incentivi in caso di delocalizzazione o di mancato mantenimento dei livelli occupazionali – *amplius* C. GAROFALO, *Le politiche per l’occupazione tra aiuti di Stato e incentivi in una prospettiva multilivello*, Cacucci, 2022.

4. Riallineare incentivo e funzione occupazionale: una proposta di coerenza sistemica

La ricostruzione sin qui svolta ha messo in luce una duplice disfunzione dell'apprendistato: da un lato, la dissonanza tra qualificazione del contratto a tempo indeterminato e presenza di un segmento di recesso libero; dall'altro, l'asimmetria temporale tra beneficio pubblico anticipato e assenza di un contrappeso economico in caso di recesso immotivato. Per recuperare la coerenza del sistema, si dovrebbe perciò immaginare un riallineamento della struttura economica alla qualificazione giuridica che l'ordinamento attribuisce al contratto di apprendistato, con l'obiettivo di eliminare la neutralità economica del recesso immotivato rispetto all'impiego di risorse pubbliche destinate alla promozione dell'occupabilità. Se l'incentivo pubblico è funzionale a sostenere l'accesso stabile al lavoro, la sua disciplina non può restare indifferente rispetto alla sorte ingiustificatamente infausta del rapporto nel momento in cui tale stabilità dovrebbe realizzarsi. Poiché il principio di condizionalità consente di subordinare l'incentivo al raggiungimento dell'obiettivo occupazionale perseguito, se l'incentivo contributivo è giustificato dalla funzione promozionale dell'apprendistato quale canale di accesso stabile al lavoro appare coerente che la sua fruizione sia condizionata alla prosecuzione del rapporto, salvo che non incorra una delle ipotesi di cessazione fondate sulle causali tipizzate.

Il principio potrebbe essere così formulato: “gli incentivi contributivi connessi al contratto di apprendistato spettano definitivamente solo qualora il datore di lavoro non receda al termine della fase formativa o, in caso di recesso, questo sia sorretto da una giusta causa o un giustificato motivo”. In caso contrario, le somme percepite a titolo di incentivo dovrebbero essere restituite³⁹. In tal modo, l'intervento normativo non inciderebbe sulla validità del recesso⁴⁰, ma interverrebbe esclusivamente sul piano della sorte del beneficio pubblico, riallineando incentivo e funzione occupazionale, in linea con la scelta (di politica del diritto) di ricorrere alla norma-incentivo⁴¹. La proposta non avrebbe quindi effetto in caso di recesso per giusta causa, giustificato motivo soggettivo o giustificato motivo oggettivo, sicché la cessazione del rapporto risulterebbe allineata sul piano sistemico con le esigenze riconosciute come meritevoli dall'ordinamento. Il mantenimento degli incentivi in questi casi sarebbe coerente, poiché il recesso risulterebbe sorretto da una ragione giuridicamente qualificata, sindacabile in caso di contestazione. L'area interessata sarebbe

³⁹ Apre un'analogia riflessione, nel sistema degli incentivi, C. GAROFALO, *Età e incentivi: il rimedio allo svantaggio*, in *VTDL*, 2022, 2, 368 ss.; v. anche OLIVIERI, «*Giovani così non lo saremmo più stati*»: il biennio 2024-2025 tra dogmatica dell'incentivo e realtà del mercato, in q. Fascicolo.

⁴⁰ Secondo Luciani, il recesso rimarrebbe valido anche in caso di impugnazione vittoriosa del licenziamento: «un provvedimento di licenziamento adottato ai sensi dell'art. 42 comma 4 d. lg. n. 81, cit., se viziato sul piano procedurale, può essere sanzionato unicamente con il pagamento di un'indennità» (LUCIANI, voce *Apprendistato*, cit., 24).

⁴¹ In merito all'utilizzo degli incentivi come leva per il raggiungimento di altri obiettivi di natura pubblicistica, v. *amplius* C. GAROFALO, *Le politiche per l'occupazione tra aiuti di Stato e incentivi in una prospettiva multilivello*, cit., spec. 348 ss.

quindi soltanto quella del recesso collocabile al di fuori di una delle causali tipizzate, ossia esercitato (al termine del periodo formativo) senza che il datore adduca una ragione.

La tecnica di attuazione potrebbe assumere forme diverse: restituzione integrale degli incentivi in caso di disdetta immotivata; maturazione progressiva dell'incentivo, con percezione per un periodo di tempo collocato dopo l'accertamento del mantenimento in servizio; meccanismo a doppio stadio, con una quota dell'incentivo riconosciuta durante il periodo formativo e una quota subordinata alla prosecuzione del rapporto. In ciascuno di questi casi, si potrebbe concludere per un sostanziale riequilibrio del sistema posto a tutela dei lavoratori, dato che verrebbe meno il principale vantaggio connesso all'utilizzo abusivo dell'istituto.

5. Conclusioni

L'analisi condotta evidenzia una tensione più profonda rispetto alla mera constatazione di una incoerenza tecnica. L'apprendistato è l'istituto nel quale il sistema dichiara con maggiore forza la centralità della stabilità a partire dalla fase formativa e dall'inizio di un rapporto che sembrerebbe dover durare "sin dalla giovinezza". E tuttavia, proprio nel momento in cui tale stabilità dovrebbe consolidarsi, l'ordinamento mantiene uno spazio di scioglimento del vincolo negoziale libero e, soprattutto, economicamente neutro rispetto alle risorse pubbliche mobilitate. Questa neutralità è indice di una ambivalenza più ampia, perché l'apprendistato si presenta al contempo come strumento di inclusione lavorativa incentivato e come meccanismo (abusivo) temporalmente dilatato di valutazione.

Interrogarsi sulla coerenza tra uso di risorse pubbliche e funzione promozionale dell'istituto porta evidentemente alla necessità di riallineare il sistema incentivante, rendendo l'apprendistato più coerente rispetto alla propria natura e alle proprie finalità. In questa prospettiva, assume rilievo anche la recente evoluzione dell'ordinamento verso una generalizzazione della trasparenza nelle vicende estintive del rapporto. L'art. 14 del d.lgs. n. 104/2022, pur non introducendo un obbligo generalizzato di motivazione preventiva del licenziamento, rafforza la tendenza a rendere tracciabili e sindacabili le ragioni delle decisioni espulsive, attribuendo al lavoratore il diritto di ottenere per iscritto i motivi del recesso e ponendo sul datore un onere probatorio rafforzato in caso di contestazione. Tale evoluzione non incide direttamente sulla disciplina del recesso nei confronti dell'apprendista, ma segnala una traiettoria sistemica, poiché risulta ancor più paradossale la situazione di un lavoratore che può essere licenziato immotivatamente ma ha diritto a richiedere le motivazioni del recesso⁴². In questo quadro, la permanenza di un margine di recesso

⁴² Si tratta di un'aporia già nota all'ordinamento dal momento che, nella sua originaria formulazione, l'art. 2, L. n. 604/1966 disponeva, dopo aver previsto la forma scritta ai fini della validità del licenziamento, che il lavoratore potesse richiedere, entro otto giorni dalla comunicazione del recesso, le motivazioni sottese allo stesso, con onere per il datore di lavoro di

completamente discrezionale, economicamente neutro, sottratto a un collegamento strutturale con le causali giustificative tipizzate, appare ancor più problematica alla luce della crescente esigenza di coerenza e trasparenza del sistema. Sullo sfondo, permane la necessità di inquadrare l'art. 2118 c.c. nel moderno sistema dei licenziamenti, laddove il licenziamento *ad nutum* non può certamente essere considerato un licenziamento *ad libitum*⁴³, pena la vanificazione di quasi un secolo di evoluzione normativa e giurisprudenziale. Di certo, la previsione di un controlimito – o l'abrogazione⁴⁴ – rispetto alla possibilità per il datore di lavoro di recedere *ad nutum* comporterebbe un'analogha valutazione in merito alla possibilità che sia il lavoratore ad abusare dello strumento formativo, recedendo liberamente al termine della fase iniziale⁴⁵, ma in tal caso si potrebbe ritenere che il datore di lavoro sia stato già compensato degli sforzi profusi tramite il sistema degli incentivi e delle agevolazioni retributive⁴⁶, ferma restando la possibilità di sottoscrivere un patto di non concorrenza *ex art.* 2125 c.c.

Se l'apprendistato deve essere davvero la principale porta di accesso stabile al lavoro, la sua architettura non può tollerare che il suo momento decisivo sia incerto. La credibilità

fornire una risposta entro cinque giorni, il tutto a pena di inefficacia. Anche in questo caso, quindi, l'apprendistato non risulterebbe allineato rispetto all'evoluzione delle tutele giuslavoristiche, dato che con la L. n. 92/2012 è stato riscritto l'art. 7, L. n. 604/1966, il cui secondo comma attualmente reca l'obbligo di indicare i motivi del licenziamento (oltre che le misure di *repêchage*).

⁴³ Analoga riflessione è condotta da DALLACASA, *Diritto civile e diritto del lavoro nell'era dell'interpretazione orientata alle conseguenze*, in *LG*, 2020, 4, 351, nota 48. Più in generale, al fine di delimitare il diritto di recesso datoriale prima del 1966 «in dottrina molti si ingegnarono a proporre soluzioni diverse: chi utilizzando la figura dell'abuso del diritto (Rescigno), chi ritenendo l'art. 2118 c.c. abrogato dagli artt. 2, 3, 4 e 41 Cost. (Mortati), chi distinguendo tra imprenditore e impresa per negare che il primo potesse licenziare in contrasto con l'interesse della seconda e ascrivere il potere di licenziare alla categoria delle potestà» (*ivi*, 351-352). Per un punto di vista ancor più critico, PICCINI, CENTAMORE, *Apprendistato: l'illegittimità del recesso ad nutum per contrasto con l'art. 30 della Carta di Nizza*, in *RGL*, 2011, 3, 683; sul punto anche CHIETERA, *Licenziamento in costanza di apprendistato e apparato sanzionatorio*, cit., 166. Di certo, l'art. 2118 c.c. nell'attuale sistema dei licenziamenti risulta essere un "intruso", che non può neppure considerarsi mero "retaggio storico" giacché «subito dopo l'entrata in vigore del Codice civile, la contrattazione collettiva tentò anzi di 'causalizzare' l'art. 2118 c.c. attraverso una "giuridicizzazione" del "venir meno della 'fiducia'" sotto forma di "giuste cause di recesso" con preavviso» (IERVOLINO, *Il gradimento nei rapporti di lavoro*, cit., 61 – le parti virgolettate sono attribuite a Persiani e Giugni, rispettivamente PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, 1966, 325, nt. 179 per la "giuridicizzazione" e GIUGNI, *Verso il tramonto del recesso ad nutum – La disciplina interconfederale dei licenziamenti nell'industria*, in *RDL*, 1953, I, 247 per la ricostruzione contrattualcollettiva).

⁴⁴ In questo senso si pone PASQUALETTO, *Il licenziamento libero dell'apprendista al termine del periodo formativo: un dogma da superare?*, cit., 16.

⁴⁵ In passato, in effetti, era previsto un divieto di recesso per entrambe le parti durante la fase formativa, sebbene anche nella vigenza del d.lgs. n. 167/2011 fosse successivamente possibile recedere *ex art.* 2118 c.c. al termine della stessa, sicché è sempre stato possibile «che, avendo riguardo ad uno sviluppo fisiologico del rapporto, l'impegno formativo del datore decresca col passare dei mesi e sia, quindi, più marcato ed oneroso, nella parte iniziale, con l'effetto che le dimissioni ingiustificate dell'apprendista, superata la fase iniziale a più alta densità formativa, possono danneggiare il datore di lavoro» (D. GAROFALO, *L'estinzione del rapporto di apprendistato*, cit., 467).

⁴⁶ In questo senso è stato già sostenuto che «nella quantificazione del danno, le agevolazioni economiche e non, di cui ha beneficiato il datore di lavoro, potendosi ipotizzare nella stragrande maggioranza dei casi che tale danno sia inesistente, salvo che non sia stata espressamente convenuta all'atto dell'assunzione una penale a carico dell'apprendista, anche sotto forma di allungamento del periodo di preavviso, ipotesi molto diffusa nel settore del credito. Si è in presenza, sostanzialmente, di un'ipotesi di fidelizzazione dell'apprendista, affidata all'obbligo di giustificare le dimissioni, paradigmatica di quella che altrove è stata definita "formazione-rischio", potendo il personale già formato migrare verso imprese concorrenti» (D. GAROFALO, *L'estinzione del rapporto di apprendistato*, cit., 468).

dell'istituto dipende anche dalla capacità di tenere insieme qualificazione formale, disciplina del recesso e finalità promozionale. È in questa coerenza – più che in un irrigidimento delle tutele – che si gioca la tenuta sistemica dell'apprendistato nel diritto del lavoro contemporaneo.