

DANILO PAPA - Il contratto di apprendistato



**ADAPT**  
www.adapt.it

Collana  
**Adapt-Centro Studi**  
"Marco Biagi", n. 1



**GIUFFRÈ EDITORE**

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

# Il contratto di apprendistato

Contributo alla ricostruzione giuridica  
della fattispecie

di  
**Daniilo Papa**

## Collana ADAPT - Centro Studi "Marco Biagi"

Scuola internazionale di alta formazione in Relazioni industriali e di lavoro ([www.adapt.it](http://www.adapt.it))

Giuffrè Editore

### DIREZIONE

MICHELE TIRABOSCHI (*direttore responsabile*), EMMANUELE MASSAGLI, FLAVIA PASQUINI, LISA RUSTICO, SILVIA SPATTINI

### SEGRETERIA DI REDAZIONE

ROBERTA CARAGNANO, PAOLA FUSO, LAURA MAGNI (*responsabile*), MADDALENA MAGNI, PIETRO MANZELLA (*revisore linguistico*)

### SOCI ADAPT

ABI	CONFINDUSTRIA	FORMEDIL
ACLI	CONFINDUSTRIA BELLUNO DOLOMITI	GENERAZIONE VINCENTE
ADECCO ITALIA	CONFINDUSTRIA BERGAMO	GI GROUP
ALI	CONFINDUSTRIA VERONA	GRUPPO CREMONINI
ANCC COOP	CONFPROFESSIONI	IKEA ITALIA RETAIL
ANCE	CONFSAL	INAIL
ANMIL ONLUS	COOPFOND/LEGACOOPI NAZIONALE	INPS
ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI PROVINCIA DI VICENZA	CSQA CERTIFICAZIONI	ISFOL
ASSAEREO	ENPALS	ITALIA LAVORO
ASSOLAVORO	ELECTROLUX ITALIA	LVH-APA ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DELL'ARTIGIANATO
ASSOSISTEMA	ENEL	MANPOWER
BANCA POPOLARE DELL'EMILIA ROMAGNA SCARL	ESSELUNGA	MANUTENCOOP
BARILLA G. e R. F.LLI	FASTWEB	MCL
CAMPAGNOLO	FEDERALBERGHI	METIS
CIA-CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI	FEDERCHIMICA DIREZIONE CENTRALE RELAZIONI INDUSTRIALI	MICRON TECHNOLOGY
CISL	FEDERDISTRIBUZIONE	NUOVO PIGNONE
CISL FUNZIONE PUBBLICA	FEDERMECCANICA	OBIETTIVO LAVORO
CNA	FEDERTRASPORTO	POSTE ITALIANE
CNA PENSIONATI	FIAT	PROVINCIA DI VERONA
COMUNE DI MILANO	FILCA	RANDSTAD
CONFAGRICOLTURA	FIPE	SYNERGIE ITALIA
CONFAPI	FISASCAT CISL,	TELECOM ITALIA
CONFARTIGIANATO	FIT-CISL FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI	UGL
CONFCOMMERCIO	FLAEI-CISL	UIL
CONFOPERATIVE	FONDAZIONE STUDI	UMANA SPA
CONFEDERAZIONE NAZIONALE COLDIRETTI	FONDIRIGENTI G. TALIERCIO	UNINDUSTRIA BOLOGNA
CONFESERCENTI NAZIONALE		UNINDUSTRIA TREVISO
		UNION LABOR

## INDICE-SOMMARIO

<i>Prefazione</i> di Michele Tiraboschi. ....	XI
---	----

### Capitolo I

#### UNO SGUARDO AL PASSATO

1. Le tipologie contrattuali a contenuto formativo prima della legge n. 30/2003 .....	1
1.1. Formazione nel “vecchio” apprendistato. ....	4
1.2. I “numeri” del vecchio apprendistato .....	14
1.2.1. Monitoraggio Isfol: l’occupazione in apprendistato. ...	15
1.2.2. Monitoraggio Isfol: la formazione in apprendistato. ...	19
1.3. Conclusioni .....	24
2. Il “vecchio” contratto di apprendistato: disciplina fondamentale. ....	25
2.1. Le principali fonti della disciplina. ....	25
2.2. Principali istituti. ....	27
2.2.1. Abrogazioni .....	28
2.2.2. Limiti di età .....	28
2.2.3. Durata dell’apprendistato. ....	32
2.2.4. Periodo di prova e tempi di lavoro. ....	36
2.2.5. Doveri del datore di lavoro e del lavoratore. ....	37
2.2.6. Retribuzione e contribuzione .....	38
2.2.7. Limiti quantitativi alle assunzioni .....	40
2.2.8. Apprendistato part-time e stagionale .....	44
3. Il contratto di formazione-lavoro: disciplina fondamentale e problematiche sugli aiuti di Stato .....	46

3.1.	Disciplina fondamentale . . . . .	47
3.2.	Formazione e sanzioni. . . . .	51
3.3.	La questione sugli aiuti di Stato. . . . .	53
3.3.1.	Il regime contributivo dei CFL. . . . .	54
3.3.2.	Le vicende comunitarie . . . . .	55

## Capitolo II

### DALL'APPRENDISTATO AGLI APPRENDISTATI

1.	I principi di riforma dettati dalla legge n. 30/2003. . . . .	65
2.	Il decreto legislativo n. 276/2003 e successive modifiche: tra “vecchio” e “nuovo” apprendistato . . . . .	70
2.1.	Disposizioni “comuni”. . . . .	71
2.1.1.	Limiti quantitativi. . . . .	73
2.1.2.	Crediti formativi e repertorio delle professioni . . . . .	76
2.1.3.	Sottoinquadramento e retribuzione. . . . .	81
2.1.4.	Cumulo di periodi di apprendistato . . . . .	85
2.1.5.	Trasformazione “vecchio”-“nuovo” apprendistato . . . . .	88
2.1.6.	Apprendistato e pregresse esperienze lavorative . . . . .	88
2.1.7.	Apprendistato e part-time. . . . .	92
2.1.8.	Apprendistato stagionale . . . . .	94
2.1.9.	Regime previdenziale. . . . .	95
2.1.10.	Trasformazione del rapporto e regime contributivo agevolato . . . . .	99
2.2.	Periodo transitorio . . . . .	101
3.	I nuovi apprendistati: il ruolo dello Stato, delle Regioni e della contrattazione collettiva . . . . .	106
3.1.	Apprendistato qualificante: disciplina specifica . . . . .	106
3.2.	Apprendistato professionalizzante: disciplina specifica . . . . .	115
3.3.	Apprendistato specializzante: disciplina specifica. . . . .	117
3.3.1.	Ambito di applicazione soggettivo. . . . .	119
3.3.2.	Disciplina del rapporto. . . . .	121
3.3.3.	Forma del contratto e durata. . . . .	122
4.	Il punto nodale della formazione e sistema sanzionatorio . . . . .	123
4.1.	Formazione e previsioni costituzionali: le sentenze n. 50/2005 e n. 176/2010 . . . . .	124

4.1.1. Apprendistato professionalizzante: la disciplina formativa di cui all'articolo 49, comma 5, del decreto legislativo n. 276/2003 . . . . .	125
4.1.2. Apprendistato professionalizzante: la disciplina formativa di cui all'articolo 49, comma 5- <i>bis</i> , del decreto legislativo n. 276/2003 . . . . .	131
4.1.3. L'intervento della Corte costituzionale: la sentenza n. 50/2005. . . . .	134
4.1.4. Apprendistato professionalizzante: la disciplina formativa di cui all'articolo 49, comma 5- <i>ter</i> , del decreto legislativo n. 276/2003 . . . . .	136
4.1.5. L'intervento della Corte costituzionale sulla formazione esclusivamente interna: la sentenza n. 176/2010. . . . .	141
4.2. Formazione, responsabilità del datore di lavoro e attività di vigilanza. . . . .	151

### Capitolo III

#### L'APPRENDISTATO "REGIONALIZZATO"

1. Un quadro d'insieme. . . . .	159
1.1. Statistiche: diffusione del "nuovo" apprendistato . . . . .	160
1.2. <i>Segue</i> : le caratteristiche degli occupati in apprendistato. . . . .	166
1.3. <i>Segue</i> : l'offerta formativa . . . . .	169
1.3.1. L'offerta formativa in apprendistato nel 2006 . . . . .	170
1.3.2. L'offerta formativa in apprendistato nel 2007 . . . . .	174
1.4. Apprendistato qualificante e specializzante nelle Regioni italiane . . . . .	180
1.4.1. Apprendistato qualificante . . . . .	180
1.4.2. Apprendistato specializzante . . . . .	183
1.4.3. Apprendistato professionalizzante . . . . .	187
2. Discipline regionali: comparazione e profili di incostituzionalità . . . . .	194
2.1. Procedure di attivazione dei contratti . . . . .	195
2.2. La regolamentazione della formazione formale . . . . .	197
2.3. L'organizzazione dell'offerta di formazione esterna. . . . .	201
2.4. Legislazioni regionali e profili di incostituzionalità . . . . .	204
2.4.1. Disciplina Regione Toscana (sentenza n. 406/2006) . . . . .	204
2.4.2. <i>Segue</i> : disciplina Regione Marche (sentenza n. 425/2006) . . . . .	205
2.4.3. <i>Segue</i> : disciplina Regione Sardegna (sentenza n. 21/2007) . . . . .	207

2.4.4. <i>Segue</i> : disciplina Regione Puglia (sentenza n. 24/2007).....	208
--	-----

#### Capitolo IV

### **L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA. LE STRADE DA PERCORRERE**

1. Un quadro d'insieme.....	214
1.1. Procedura di assunzione e Piano formativo individuale (PFI) ..	217
1.2. La durata del contratto di apprendistato professionalizzante ..	221
1.3. Cumulabilità dei periodi di apprendistato .....	223
1.4. Apprendistato stagionale .....	224
1.5. La figura del tutor .....	225
1.6. Profili formativi.....	229
1.6.1. Obiettivi e contenuti della formazione.....	229
1.6.2. Formazione formale: durata .....	233
1.6.3. <i>Segue</i> : modalità di svolgimento .....	236
1.6.4. Formazione formale in impresa .....	237
1.7. Ruolo degli enti bilaterali.....	244
2. Le strade da percorrere .....	247
2.1. La riapertura delle deleghe.....	247
2.1.1. I criteri di delega: a) il rafforzamento del ruolo della contrattazione collettiva nel quadro del perfezionamen- to della disciplina legale della materia.....	248
2.1.2. <i>Segue</i> : b) l'individuazione di standard nazionali di qualità della formazione in materia di profili profes- sionali e percorsi formativi, certificazione delle com- petenze, validazione dei progetti formativi individuali e riconoscimento delle capacità formative delle impre- se, anche al fine di agevolare la mobilità territoriale degli apprendisti mediante l'individuazione di requisiti minimi per l'erogazione della formazione formale . . . .	251
2.1.3. <i>Segue</i> : c) con riferimento all'apprendistato profes- sionalizzante, l'individuazione di meccanismi in grado di garantire la determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni e l'attuazione uniforme e immediata su tut- to il territorio nazionale della relativa disciplina e d) l'adozione di misure volte ad assicurare il corretto uti- lizzo dei contratti di apprendistato .....	252
2.2. Esperimento di riforma .....	253

## Capitolo V

**BIBLIOGRAFIA RAGIONATA**

1. “Vecchio” apprendistato e CFL . . . . .	259
2. Il contratto di formazione-lavoro: disciplina fondamentale e problematiche sugli aiuti di Stato . . . . .	264
3. I “nuovi” apprendistati . . . . .	269
4. Il ruolo dello Stato, delle Regioni e della contrattazione collettiva . . .	281
5. Formazione e sistema sanzionatorio. . . . .	286
6. L’apprendistato regionalizzato . . . . .	295
7. Contrattazione collettiva e nuove riforme. . . . .	310

## PREFAZIONE

C'è una vicenda tutta italiana che merita particolare attenzione almeno tra quanti sono sinceramente preoccupati per il futuro e le prospettive occupazionali dei giovani. La vicenda – ora puntualmente ricostruita e analizzata da Danilo Papa, in questo prezioso volume – è quella del contratto di apprendistato, una tipologia contrattuale che ben può aiutarci a comprendere molti degli equivoci che viziano l'attuale dibattito sul precariato, così come alcune delle ragioni più profonde della bassa produttività e qualità del lavoro nel nostro Paese. Vale a dire l'insufficiente investimento in formazione e capitale umano.

L'apprendistato è un contratto storico che richiama, nell'immaginario collettivo, la figura del garzone della bottega artigiana. In tempi relativamente recenti la legge Biagi ha tuttavia inteso rilanciarlo, invero con poco successo, in tutti i settori produttivi alla stregua di una vera e propria leva di *placement* per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro. L'obiettivo era quello di farne il canale privilegiato – e in taluni casi addirittura esclusivo – di ingresso dei giovani, anche laureati, nel mercato del lavoro, nell'ottica di un rinnovato e più moderno raccordo tra l'impresa, il mondo delle professioni e il sistema educativo di istruzione e formazione compresa l'alta formazione universitaria.

Gli addetti ai lavori bene conoscono gli incentivi e le enormi potenzialità, ma anche gli attuali limiti di uno strumento penalizzato da una legislazione regionale lacunosa e a macchia di leopardo. Nonostante la legge Biagi sia in vigore da oltre sette anni, le Regioni che registrano i più alti tassi di disoccupazione giovanile e dispersione scolastica non lo hanno neppure attivato o, se lo hanno fatto, hanno adottato una normativa poco duttile e per nulla gradita al sistema delle imprese. Ma anche alcune Regioni del



nord, che faticano a soddisfare i fabbisogni professionali delle imprese e le sempre più pressanti esigenze di manodopera qualificata, sono rimaste sostanzialmente al palo. Per non parlare dell'apprendistato per il diritto-dovere di istruzione e formazione – completamente inoperativo in tutte le Regioni (eccetto Bolzano) – e alle modeste sperimentazioni dell'apprendistato di alta formazione che conta numeri davvero irrisori rispetto alle sue enormi potenzialità nell'ottica della auspicata integrazione tra sistema educativo di istruzione e formazione e mondo del lavoro.

I numeri dell'apprendistato sono davvero emblematici. Come confermano da anni i preziosi rapporti di monitoraggio dell'Isfol, poco più di 95 mila degli apprendisti italiani riceve una formazione regionale, meno del 20 per cento degli apprendisti occupati come media nazionale. Senza voler qui discutere della bassa qualità e utilità di questa formazione pubblica, di cui spesso si lamentano tanto le imprese quanto gli stessi apprendisti, non si può peraltro non rilevare come alcune delle Regioni che hanno prontamente presentato ricorso alla Corte costituzionale, rispetto ai più recenti tentativi della legislazione nazionale di creare un canale parallelo di formazione esclusivamente aziendale (*ex* articolo 49, comma 5-*ter*, del decreto legislativo n. 276 del 2003), non riescano neppure a realizzare una offerta formativa pari al 40 per cento del totale.

Le ragioni di tutto ciò sono imputabili a un inestricabile intreccio di competenze tra Stato, Regioni e autonomia collettiva che viene ora puntualmente ricostruito nel libro di Danilo Papa, anche alla luce della recente sentenza n. 176/2010 della Corte costituzionale, che tuttavia, pur avendo messo in discussione la disciplina dell'apprendistato con formazione esclusivamente interna introdotta nel 2008, non pare offrire un contributo esaustivo utile a fare chiarezza sulla reale ripartizione di competenze in materia.

Sulla base del quadro giuridico che emerge a seguito dei più recenti interventi normativi – a livello nazionale e regionale – e degli orientamenti giurisprudenziali, soprattutto della Corte costituzionale, il volume si pone come un prezioso contributo ricostruttivo-sistematico della materia, senza tuttavia trascurare un più ambizioso e condivisibile obiettivo, sintetizzato in concrete proposte di modifica normativa, di chiarire gli assetti e le prospettive dell'apprendistato, nell'attesa che venga data attuazione ai

principi di delega della legge n. 247/2007, riesumati dall'approvando Collegato lavoro alla Finanziaria 2010. In tal senso è quindi posto l'accento sul necessario coinvolgimento delle parti sociali e della bilateralità, il che, peraltro, potrebbe essere oggetto, già nei prossimi mesi, di una intesa istituzionale tra Governo, Regioni, Province autonome e parti sociali. Proprio il coinvolgimento delle parti sociali è dunque l'aspetto su cui si vuole più puntare, addirittura auspicando un "rovesciamento" dei ruoli secondo cui l'attivazione, la gestione e finanche il controllo dei percorsi formativi siano attribuiti a queste ultime, consentendo alle Regioni di svolgere una attività meramente "suppletiva", economicamente ed organizzativamente più sostenibile.

*Michele Tiraboschi*