

LE NUOVE LEGGI CIVILI  
**LA RIFORMA DEL LAVORO PUBBLICO E PRIVATO E IL NUOVO WELFARE**

*a cura di* MICHELE TIRABOSCHI

LE NUOVE LEGGI CIVILI

# LA RIFORMA DEL LAVORO PUBBLICO E PRIVATO E IL NUOVO WELFARE

Commentario sistematico delle norme di lavoro e previdenza contenute nelle leggi di conversione dei decreti legge 25 giugno 2008, n. 112, 27 maggio 2008, n. 93 e 3 giugno 2008, n. 97 in coordinamento con la legge 24 dicembre 2007, n. 247

*a cura di*

**MICHELE TIRABOSCHI**

*con la collaborazione di*

**GIULIANO CAZZOLA  
PIERLUIGI RAUSEI  
FRANCESCO VERBARO**



**GIUFFRÈ EDITORE**



SEZIONE A  
IL RILANCIO DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

**1.**

**APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE:  
IL CANALE DELLA FORMAZIONE AZIENDALE**

MICHELE TIRABOSCHI

SOMMARIO: 1. L'apprendistato professionalizzante: una riforma incompiuta. – 2. Le modifiche introdotte all'articolo 49 del decreto legislativo n. 276 del 2003 dai commi 1 e 2 dell'articolo 23 del decreto legge n. 112 del 2008: loro compatibilità con l'assetto costituzionale. – 3. Il canale della formazione aziendale: prospettive evolutive. – 4. Nota bibliografica.

**Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276,**  
come modificato dall'articolo 13, comma 13-bis, del decreto legge 14 marzo 2005,  
n. 35, convertito dalla legge 14 maggio 2005, n. 80, e dall'articolo 23,  
commi 1 e 2, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112,  
convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

**Articolo 49**

*(Apprendistato professionalizzante)*

- 1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni.*
- 2. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.*
- 3. I contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, la durata del contratto di apprendistato professionalizzante che, in ogni caso, non può comunque essere superiore a sei anni.*
- 4. Il contratto di apprendistato professionalizzante è disciplinato in base ai seguenti principi:*
  - a) forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale;*
  - b) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;*

- c) possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile;
- d) possibilità di sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante nel rispetto del limite massimo di durata di cui al comma 3;
- e) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

5. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale e nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

- a) previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno centoventi ore per anno, per la acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali;
- b) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni;
- c) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;
- d) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;
- e) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

**5-bis.** Fino all'approvazione della legge regionale prevista dal comma 5, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. (comma introdotto dalla legge n. 80 del 2005)

**5-ter.** In caso di formazione esclusivamente aziendale non opera quanto previsto dal comma 5. In questa ipotesi i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi integralmente 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 ovvero agli enti bilaterali. I contratti collettivi e gli enti bilaterali definiscono la nozione di formazione aziendale e determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo.

## 1. L'apprendistato professionalizzante: una riforma incompiuta.

L'implementazione della disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante, a oltre cinque anni dalla entrata in vigore della "legge Biagi", non può ancora dirsi avviata a regime <sup>(1)</sup>. Contrattazione collettiva e discipline regionali forniscono, invero, un quadro ancora largamente lacunoso

<sup>(1)</sup> Si vedano, al riguardo, i rapporti annuali di monitoraggio dell'ISFOL e, segnatamente, il rapporto 2005-2006 che, allo stato, è l'ultimo disponibile, in *Boll. Adapt*, 2007, n. 27.

e, per molti aspetti, contraddittorio <sup>(2)</sup>. Un quadro segnato dai casi estremi – ed opposti – della Regione Puglia <sup>(3)</sup>, caratterizzata da una iper-regolamentazione di matrice pubblicista e vincolistica che è stata oggetto delle severe censure della Corte Costituzionale <sup>(4)</sup>, e della Regione Lombardia, dove la totale assenza di disciplina sostanziale dell'istituto nella legge regionale di riferimento <sup>(5)</sup> pare porsi in aperta tensione con la riserva di legge fatta propria, in materia, dal legislatore nazionale a seguito della novella introdotta, all'articolo 49 del decreto legislativo n. 276 del 2003, dalla legge n. 80 del 2005 <sup>(6)</sup>. Senza dimenticare, peraltro, che molte Regioni (tra cui, nel momento in cui si scrive, Veneto, Campania, Sicilia e Calabria) non hanno ancora neppure approvato la legge di attuazione delle “riforma Biagi” o quantomeno, per ciò che rileva ai fini della nostra analisi, dell'apprendistato professionalizzante.

Vi è invero chi, in dottrina <sup>(7)</sup>, ha invitato a leggere in termini positivi il *processo* di sperimentazione in atto suggerendo, in particolare, di concentrare l'attenzione più sull'innovativo metodo di regolazione, innescato dal nuovo assetto regionalistico del sistema delle fonti del «diritto del mercato lavoro» <sup>(8)</sup>, che sugli effettivi risultati, in modo da rifuggire alla «tentazione, sempre presente nella dottrina, di valutare un sistema di regolazione proprio a ridosso dei suoi risultati immediati e con riferimento ai contenuti delle politiche regolative adottate contingentemente dagli attori coinvolti nel processo».

È la stessa “legge Biagi”, del resto, ad aver consapevolmente adottato, nella regolamentazione dell'istituto, una logica di piena sussidiarietà, tanto orizzontale che verticale, che bene dimostra l'assenza di timori rispetto alla rottura della unitarietà del sistema delle fonti del diritto del lavoro, vista anzi

<sup>(2)</sup> Ampia documentazione in S. D'AGOSTINO, P. DE VITA (a cura di), *Il rebus dell'apprendistato professionalizzante*, Dossier Adapt, 2007, n. 30, in [www.csmb.unimore.it](http://www.csmb.unimore.it). Si veda anche il prezioso monitoraggio condotto, Regione per Regione, dalla Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro sullo stato di attuazione della riforma dell'apprendistato (cfr. [www.consulentidellavoro.it/BDA/index.html](http://www.consulentidellavoro.it/BDA/index.html) e, ivi, la relativa banca dati).

<sup>(3)</sup> L.r. Puglia n. 40/2006 n. 40, in  voce *Apprendistato*.

<sup>(4)</sup> C. Cost. 6 febbraio 2007 n. 24, in  voce *Apprendistato*. Sul caso pugliese vedi E.C. SCHIAVONE, *La legge pugliese sull'apprendistato*, in Boll. Speciale Adapt, 2005, n. 50, [www.csmb.unimore.it](http://www.csmb.unimore.it).

<sup>(5)</sup> L.r. Lombardia n. 22/2006, in  voce *Apprendistato*.

<sup>(6)</sup> Il comma 5-bis dell'art. 49, introdotto dalla l. n. 80/2005, affida infatti, in via transitoria, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante alla contrattazione collettiva «fino all'approvazione della legge regionale di cui al comma 5 [...]».

<sup>(7)</sup> D. COMANDÈ, *Il diritto del lavoro al “plurale” (Regioni e modelli regolativi differenziati dell'apprendistato professionalizzate)*, in *DRI*, 2008, in coro di pubblicazione, che parla di «regolazione multilivello».

<sup>(8)</sup> Secondo la innovativa prospettiva, fatta propria dal *Libro Bianco sul mercato del lavoro* dell'ottobre 2001 (in  voce *Mercato del lavoro*), di un diritto del lavoro diretto a regolamentare non solo gli aspetti statici del singolo rapporto di lavoro, ma anche l'insieme degli istituti giuslavoristici direttamente finalizzati all'intervento sui movimenti del mercato del lavoro e, segnatamente, la disciplina delle assunzioni, l'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, le politiche attive del lavoro, la formazione e l'addestramento professionale.

in termini favorevoli nella speranza (rimasta poi delusa) di avviare, in coerenza con le diverse caratteristiche ed esigenze di ciascun territorio, una positiva concorrenza tra i diversi sistemi regionali di relazioni industriali tale da contribuire all'innalzamento della qualità ed efficienza dei percorsi formativi in apprendistato.

Tuttavia, e ben al di là della profonda insofferenza degli operatori, alle prese da anni con un vero e proprio labirinto normativo <sup>(9)</sup> che, di fatto, penalizza aziende e lavoratori nell'utilizzo di uno strumento dalle enormi potenzialità, è oggettivamente difficile scindere la valutazione sul metodo di regolazione dagli obiettivi che, con esso, si sono intesi concretamente perseguire. Tanto più se questi obiettivi, di semplificazione e valorizzazione del profilo formativo dell'apprendistato, lungi dall'essere raggiunti, risultano datati nel tempo e possono addirittura essere ricondotti, sul piano dei processi normativi di riforma, al "patto per il lavoro" del lontano settembre 1996 <sup>(10)</sup> che, come noto, rappresenta la premessa politica del "pacchetto Treu" del 1997. Come è inequivocabilmente desumibile dalla delega contenuta al comma 5 dell'articolo 16 della legge n. 196 del 1997 <sup>(11)</sup> è, dunque, da oltre un decennio che si persegue, senza successo, l'obiettivo della revisione dei contratti a contenuto formativo in modo da rendere effettiva, anche alla luce dei vincoli comunitari in materia di diritto comunitario della concorrenza e aiuti di Stato <sup>(12)</sup>, la tradizionale vocazione formativa e professionalizzante dell'apprendistato.

La filosofia della "legge Biagi" è riassumibile, da questo specifico punto di vista e in piena coerenza con il "pacchetto Treu", nel tentativo di porre fine alle molte ambiguità e alle gravi anomalie nell'utilizzo (improprio) e nello sviluppo dei contratti a contenuto formativo. In assenza di una riforma organica del mercato del lavoro, i contratti a contenuto formativo avevano

<sup>(9)</sup> Cfr. S. D'AGOSTINO, P. DE VITA (a cura di), *Il rebus dell'apprendistato professionalizzante*, cit.

<sup>(10)</sup> Patto per il lavoro tra Governo e parti sociali del 24 settembre 1996 (in  voce *Mercato del lavoro*).

<sup>(11)</sup> Art. 16, comma 5: «Il Governo emana entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, previo parere delle competenti Commissioni parlamentari, norme regolamentari ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sulla proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale in materia di speciali rapporti di lavoro con contenuti formativi quali l'apprendistato e il contratto di formazione e lavoro, *allo scopo di pervenire ad una disciplina organica della materia secondo criteri di valorizzazione dei contenuti formativi, con efficiente utilizzo delle risorse finanziarie vigenti, di ottimizzazione ai fini della creazione di occasioni di impiego delle specifiche tipologie contrattuali, nonché di semplificazione, razionalizzazione e delegificazione*, con abrogazione, ove occorra, delle norme vigenti. Dovrà altresì essere definito, nell'ambito delle suddette norme regolamentari, un sistema organico di controlli sulla effettività dell'addestramento e sul reale rapporto tra attività lavorativa e attività formativa, con la previsione di specifiche sanzioni amministrative per l'ipotesi in cui le condizioni previste dalla legge non siano state assicurate» (corsivo mio).

<sup>(12)</sup> Cfr., in materia di contratti di formazione e lavoro, C. Giust. 7 marzo 2002 (C- 310/99) e la decisione della Commissione Europea dell'11 maggio 1999 (decisione 2000/128).

infatti finito con il rappresentare la principale valvola di sfogo alle persistenti rigidità nell'utilizzo dei contratti di lavoro standard. Una sorta di contratto a termine di tipo soggettivo <sup>(13)</sup>, derogatorio rispetto agli standard tradizionali del diritto del lavoro unicamente in ragione della giovane età del prestatore di lavoro, apprezzata dalle imprese non solo perché aggiuntiva rispetto alle ipotesi tassativamente predeterminate dal legislatore di lavoro a termine, ma anche perché accompagnata da generosi incentivi contributivi e fiscali, senza tuttavia alcuna garanzia della effettività del contenuto formativo che spesso, infatti, è del tutto mancato.

Si può anzi sostenere, sul versante delle relazioni industriali, che è stato proprio l'utilizzo distorto dei contratti a contenuto formativo ad aver consentito di rinviare, in più di una circostanza, la riforma del mercato del lavoro italiano scaricando così sulla forza lavoro giovanile, notoriamente priva di rappresentanza sindacale, buona parte delle flessibilità richieste dal mondo delle imprese.

Non sorprende pertanto che il problema della occupazione giovanile abbia assunto in Italia contorni particolarmente preoccupanti vuoi in ragione degli elevati livelli di disoccupazione, senza pari nel resto dei Paesi industrializzati <sup>(14)</sup>, vuoi anche in conseguenza di una mancanza di investimento formativo che ha dato luogo a percezione di diffusa e profonda precarizzazione del lavoro delle più giovani generazioni.

Rispetto agli obiettivi di sostegno alla qualità del lavoro ed effettività dell'addestramento il policentrismo normativo e istituzionale di regolamentazione del contratto di apprendistato si è rivelato, alla prova dei fatti e dopo oltre dieci anni di tentativi, un vero e proprio fallimento.

La "virtuosa cooperazione" tra istituzioni territoriali e organizzazioni sindacali, tanto enfatizzata dalla dottrina e auspicata in termini di politica legislativa alla luce del complessivo assetto costituzionale delle "competenze normative" in materia di lavoro e formazione, non si è affatto realizzata. Così come è vero che – stando almeno alle preziose rilevazioni dell'ISFOL, le quali, come noto, non affrontano tuttavia il delicato e ancor più controverso tema della qualità/utilità della offerta formativa pubblica e privata attualmente erogata – meno del 20 per cento degli apprendisti (e cioè solo uno su cinque) usufruisce effettivamente di una qualche formazione <sup>(15)</sup>.

---

<sup>(13)</sup> Che è poi, a ben vedere, il nuovo contratto di inserimento al lavoro di cui agli artt. 54 ss. del d.lgs. n. 276/2003, dove la componente formativa vera e propria è del tutto eventuale a differenza di quanto previsto per il nuovo apprendistato. L'introduzione di questa tipologia soggettiva di lavoro a termine integra e completa l'impianto del d.lgs. n. 368/2001 che, come noto (vedi il saggio di apertura del volume), consente l'apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato solo in presenza di ragioni di tipo oggettivo (tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo).

<sup>(14)</sup> Cfr. J.L. RAYNOR, *Comparative civilian labor force statistics, ten countries: a visual essay*, dicembre 2007, in *Monthly Labor Review*, 32-37, e in *Boll. Adapt*, 2008, n. 2.

<sup>(15)</sup> *Supra*, nota 1.

A conferma che, al di là della linearità dei progetti di riforma, il contratto di apprendistato continua a rimanere, nella stragrande maggioranza dei casi, un semplice contratto di lavoro flessibile o temporaneo senza alcuna valenza della componente formativa pure astrattamente prevista ed anzi elemento caratterizzante del tipo contrattuale in questione.

È vero che la “riforma Biagi” ha cercato, in linea con il “pacchetto Treu”<sup>(16)</sup>, di correlare il riconoscimento dei rilevanti benefici contributivi<sup>(17)</sup> alla effettività della formazione. In caso di gravi inadempienze nella erogazione della formazione, che renda irrealizzabile la finalità per la quale è stato stipulato il contratto, il datore di lavoro è infatti tenuto a versare la differenza tra la contribuzione effettivamente versata e quella dovuta, con riferimento al livello di inquadramento superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento<sup>(18)</sup>. La sanzione tuttavia opera, ragionevolmente, solo nelle ipotesi in cui il datore di lavoro sia l'esclusivo responsabile dell'inadempimento e non quando la formazione sia mancata per mancanza di offerta formativa pubblica<sup>(19)</sup>.

Sono del resto i numerosi interventi correttivi e interpretativi che, nel corso di un lasso di tempo relativamente breve, hanno progressivamente inteso facilitare (senza invero mai riuscirci) il processo di attuazione del disposto di cui all'articolo 49 del decreto legislativo n. 276 del 2003, a testimoniare la profonda insoddisfazione sul metodo di regolazione adottato per rendere effettivamente operativo il riordino dei contratti a contenuto formativo e, segnatamente, dell'apprendistato.

Non va del resto dimenticato che il legislatore della riforma, così come le stesse Regioni chiamate a contribuire (in sede di Conferenza Unificata) alla definizione della nuova normativa, si sono mosse per lungo tempo nella più totale incertezza con riferimento al profilo – invero centrale rispetto al metodo di regolazione – della effettiva ripartizione delle competenze in materia così come ambiguamente delineate a seguito della riforma del 2001 del Titolo V

---

<sup>(16)</sup> Che tuttavia collegava i benefici contributivi alla sola formazione esterna alla azienda.

<sup>(17)</sup> Si ricorda che, in materia, è successivamente intervenuta la l. n. 296/2006 che ha previsto l'aliquota del 10% della retribuzione imponibile a fini previdenziali. Per i datori di lavoro che hanno alle loro dipendenze fino a 9 lavoratori l'aliquota è dell'1,5% per il primo anno e del 3% per il secondo anno.

<sup>(18)</sup> Art. 53, comma 3, d.lgs. n. 276/2003, come modificato dal d.lgs. n. 251/2004.

<sup>(19)</sup> La circ. Min. lav. n. 40 precisa in particolare che l'inadempimento formativo imputabile al datore di lavoro sarà valutato sulla base del percorso di formazione previsto all'interno del piano formativo e di quanto regolamentato dalla disciplina regionale. Tale inadempimento potrà configurarsi in presenza di uno dei suddetti elementi: quantità di formazione, anche periodica, inferiore a quella stabilita nel piano formativo o dalla regolamentazione regionale; mancanza di un tutor aziendale avente competenze adeguate o di ogni altro elemento che provi una grave inadempienza del datore di lavoro nell'obbligo formativo. In caso di inadempimento dell'obbligo formativo, e conseguente applicazione della suddetta misura sanzionatoria, al datore di lavoro sarà preclusa la possibilità di continuare il rapporto di apprendistato con lo stesso soggetto e per l'acquisizione della medesima qualifica o qualificazione professionale.

della Costituzione <sup>(20)</sup>. Ed è stato solo al termine di un imponente e reciproco contenzioso <sup>(21)</sup>, risolto dalla fondamentale sentenza n. 50 del 2005 della Corte Costituzionale <sup>(22)</sup>, che è stato sufficientemente chiarito l'ambito delle rispettive competenze in materia di apprendistato tra Stato e Regioni e, in via residuale, anche lo spazio riservato alla autonomia collettiva.

Al di là di alcuni interventi a livello interpretativo <sup>(23)</sup>, che non di rado hanno assunto un valore in un certo senso "creativo", in ragione di talune inevitabili "forzature" volte a superare la situazione di stallo che si era determinata <sup>(24)</sup>, un primo tentativo di svolta è contenuto nell'articolo 23-*bis* del decreto legge n. 35 del 2005, introdotto dalla legge di conversione n. 80 del 2005 (c.d. "pacchetto competitività") e reso possibile dal chiarimento fornito, qualche mese prima, dalla Corte Costituzionale con la già ricordata sentenza n. 50 del 2005.

Con questo provvedimento il testo dell'articolo 49 del decreto legislativo n. 276 del 2003 viene infatti integrato da un comma 5-*bis*, in forza del quale, in attesa della approvazione delle leggi regionali che provvederanno alla regolamentazione dei profili formativi dell'istituto, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante viene direttamente rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Ciò, invero, risultava possibile solo per quei (pochi) contratti collettivi che avessero disciplinato anche i profili formativi dell'istituto, posto che altrimenti la regolazione collettiva avrebbe difettato di uno degli aspetti essenziali per rendere immediatamente operativo l'istituto. Per superare questa evidente criticità il Ministero del welfare aveva invero proposto una fondamentale integrazione all'emendamento, specificando il rinvio ad accordi *ad hoc* e non solo ai contratti collettivi e prevedendo altresì che i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante potessero essere definiti anche per il tramite di enti bilaterali ovvero per il tramite della assistenza dell'ISFOL. Ma questo *sub*-emendamento non era stato accolto nel corso del complesso iter parlamentare della legge. In assenza di questi correttivi anche la nuova disposizione non è dunque risultata particolarmente incisiva per rendere definitivamente operativo l'apprendistato professionalizzante in assenza di specifiche normative regionali e comunque, stante almeno una interpretazione ministeriale a dir poco *praeter legem* <sup>(25)</sup>, non precludeva le sperimentazioni già in atto nelle singole Regioni, anche mediante semplice delibera di giunta.

---

<sup>(20)</sup> L. cost. n. 3/2001 (in [📖](#) voce *Fonti*).

<sup>(21)</sup> Ai ricorsi di numerose Regioni contro il d.lgs. n. 276/2003 ha poi "risposto" il Governo con altrettanti ricorsi contro le leggi regionali via via emanate in materia di apprendistato.

<sup>(22)</sup> C. Cost. n. 50/2005, in [📖](#) voce *Apprendistato*.

<sup>(23)</sup> Cfr. le circ. Min. lav. n. 40/2004 e n. 30/2005, in [📖](#) voce *Apprendistato*.

<sup>(24)</sup> Si pensi, in particolare, alla circ. n. 30, che, pur in presenza del chiaro disposto della l. n. 80/2005, faceva salve le sperimentazioni regionali in atto anche per via regolamentare e non legislativa.

<sup>(25)</sup> Cfr. *supra*, la nota che precede.

Un secondo e più recente tentativo, volto a superare quell'«inestricabile intreccio tra competenze dello Stato (in parte rinviate alla contrattazione collettiva) e competenze delle Regioni in materia» è riconducibile all'accordo di concertazione tra Governo e parti sociali del 23 luglio 2007<sup>(26)</sup>. In coerenza con quanto concordato nel protocollo, la legge n. 247 del 2007 ha così previsto, all'articolo 1, comma 33, una delega al Governo, «da esercitarsi previa intesa con le Regioni e le parti sociali», informata ai seguenti principi e criteri direttivi: 1) rafforzamento del ruolo della contrattazione collettiva, nel quadro di un perfezionamento della disciplina legale della materia; 2) definizione di standard nazionali di qualità della formazione, anche al fine di agevolare la mobilità geografica degli apprendisti; 3) individuazione di meccanismi capaci di garantire la determinazione dei livelli essenziali di prestazione; 4) adozione di misure volte ad assicurare il corretto utilizzo dei contratti di apprendistato.

La fine anticipata della Legislatura, con la caduta del Governo Prodi, non ha consentito di coltivare la delega, in scadenza il 31 dicembre 2008. Delega che, data l'estrema genericità dei principi e criteri direttivi, potrebbe tuttavia essere ora utilizzata dal nuovo Governo per completare – in quanto non palesemente incompatibile ed anzi bene integrabile con il quadro normativo che si sta ora delineando (*infra*, § 3) – il processo di revisione della materia innescato con il decreto legge n. 112 del 2008 che si commenta.

## **2. Le modifiche introdotte all'articolo 49 del decreto legislativo n. 276 del 2003 dai commi 1 e 2 dell'articolo 23 del decreto legge n. 112 del 2008: loro compatibilità con l'assetto costituzionale.**

Come detto nel paragrafo che precede, e come preciseremo meglio in quello che segue, per sbloccare l'operatività del contratto di apprendistato professionalizzante il Governo ha conservato la possibilità di coltivare la delega di cui all'articolo 1, comma 33, della legge n. 247 del 2007. Considerato tuttavia il difficile percorso della delega, che prevede una non facile e tanto meno scontata "intesa" con le Regioni e le parti sociali, il Governo ha ritenuto opportuno porre le premesse per avviare un canale di regolazione per così dire parallelo – ma di certo non alternativo – a quello delineato nell'ambito del decreto legislativo n. 276 del 2003 e, successivamente, confermato dalla Corte Costituzionale con la più volte richiamata sentenza n. 50 del 2005.

L'articolo 23 del decreto legge n. 112 del 2008 introduce un comma *5-ter* all'articolo 49 del decreto legislativo n. 276 del 2003, che non vuole certo mettere in discussione il modello di apprendistato professionalizzante che sin qui abbiamo conosciuto ma, più semplicemente, porre le premesse per la

---

<sup>(26)</sup> Protocollo su previdenza, lavoro e competitività per l'equità e la crescita sostenibili, 23 luglio 2007, in  voce *Mercato del lavoro*, qui a pagina 20 per la citazione in testo.

costruzione di un sistema sussidiario rispetto alla attuale (e inadeguata) offerta pubblica.

Ai sensi del nuovo comma 5-ter, infatti, «in caso di formazione esclusivamente aziendale» può non operare, in funzione di precise scelte aziendali e/o della contrattazione collettiva, il canale di regolazione c.d. multilivello dell'apprendistato definito al comma 5 del decreto legislativo n. 276 del 2003, secondo cui «la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale» e nel rispetto di precisi criteri e principi direttivi (monte ore di formazione formale pari a 120 ore annue, rinvio ai contratti collettivi per le modalità di erogazione e articolazione della formazione, esterna o interna alle aziende, riconoscimento dei risultati formativi conseguiti e registrazione della formazione sul libretto formativo, presenza di un tutore aziendale)».

In questi casi, «i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi integralmente 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 ovvero agli enti bilaterali. I contratti collettivi e gli enti bilaterali definiscono la nozione di formazione aziendale e determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo». L'operatività della nuova disposizione dipenderà, ovviamente, dall'intervento (del tutto eventuale) della contrattazione collettiva – non solo nazionale, ma anche territoriale e persino aziendale – e, in ultima battuta, dalle autonome valutazioni di ogni singola azienda che potrà alternativamente optare verso il canale pubblico o quello esclusivamente aziendale (o anche verso un sistema misto) in relazione alla propria capacità formativa (nei limiti che vedremo nel prossimo paragrafo).

Nel corso dell'iter di approvazione della nuova disciplina, in sede di confronto con le Regioni e le Province autonome, il canale suppletivo ipotizzato dal decreto legge n. 112 del 2008 è stato sottoposto a una serrata critica sino al punto di prospettare <sup>(27)</sup> un nuovo contenzioso per presunti profili di incostituzionalità della disciplina appena introdotta.

La debolezza delle argomentazioni prospettate dalle Regioni <sup>(28)</sup> è, tuttavia, evidente e pari solo alla inadeguatezza quantitativa e qualitativa dei

---

<sup>(27)</sup> Cfr. il verbale della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome – Emendamenti alla manovra finanziaria, varata dal Consiglio dei Ministri del 18 luglio 2008, luglio 2008. Si veda altresì la nota tecnica della Commissione Istruzione, Lavoro, Innovazione e Ricerca della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, *Articolo 23 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112*, nota del 10 luglio 2008, in  voce *Apprendistato*.

<sup>(28)</sup> Si veda, in dettaglio, la nota tecnica della Commissione Istruzione, Lavoro, Innovazione e Ricerca della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, citata, alla nota che precede.

percorsi formativi in apprendistato sin qui offerti a lavoratori e imprese. È nella sentenza n. 50 del 2005 della Corte Costituzionale che si possono ritrovare le solide premesse giuridiche della disciplina di cui all'articolo 23 del decreto legge n. 112 del 2008. La Corte Costituzionale, che difficilmente potrà sconfessare se stessa, è stata infatti inequivocabile nel rilevare come le Regioni abbiano competenza (concorrente) con lo Stato unicamente per la formazione pubblica, là dove la formazione aziendale (anche nel caso di apprendistato) rientra nella competenza esclusiva dello Stato che, dunque, ben può stabilirne la relativa regolamentazione alla stregua di ogni altra disciplina in materia di rapporto di lavoro ancorché a causa c.d. mista o a contenuto formativo, come nel caso di specie.

Trattandosi di formazione esclusivamente “aziendale”, nel senso che preciseremo in seguito, non viene pertanto attribuita alle parti sociali e agli enti bilaterali alcuna competenza propria delle Regioni. La sentenza n. 50 del 2005 è chiarissima sul punto, là dove afferma: «La competenza esclusiva delle Regioni in materia di istruzione e formazione professionale riguarda la istruzione e la formazione professionale pubbliche che possono essere impartite sia negli istituti scolastici a ciò destinati, sia mediante strutture proprie che le singole Regioni possano approntare in relazione alle peculiarità delle realtà locali, sia in organismi privati con i quali vengano stipulati accordi. La disciplina della istruzione e della formazione professionale che i privati datori di lavoro somministrano in ambito aziendale ai loro dipendenti [...], da ritenere essenziale con riguardo alla causa mista propria dei contratti a contenuto formativo, di per sé non è compresa nell'ambito della suindicata competenza né in altre competenze regionali. La formazione aziendale rientra invece nel sinallagma contrattuale e quindi nelle competenze dello Stato in materia di ordinamento civile [...]».

Non è peraltro sostenibile<sup>(29)</sup> che, con la nuova disciplina, solo le Regioni sarebbero sottoposte a precisi vincoli, mentre le parti sociali no. Per quanto attiene ai vincoli imposti dalla “legge Biagi” alle Regioni questi sono stati confermati dalla Corte Costituzionale come legittimi, trattandosi di materia di competenza concorrente. Per quanto riguarda invece le parti sociali è il legislatore nazionale che decide, senza alcun vincolo di riparto di competenze, il rispetto di specifici vincoli di durata (massimo sei anni), di trattamento retributivo (sotto-inquadramento e divieto del cottimo) e contributivo, di forma (scritta), di formazione (pena la perdita degli incentivi economici), ecc. Come si vede, vincoli precisi esistono anche per l'apprendistato realizzato in ambito esclusivamente aziendale vuoi perché imposti dalla legge vuoi anche perché definiti e specificati, ai vari livelli, dalla contrattazione collettiva.

Ovviamente, trattandosi di percorsi di formazione esclusivamente aziendale, il costo della formazione non dovrà (obbligatoriamente) ricadere

---

<sup>(29)</sup> Ancora la nota tecnica della Commissione Istruzione, Lavoro, Innovazione e Ricerca della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome del 10 luglio, cit.

sulle Regioni <sup>(30)</sup>, anche se, per la verità, non mancano già oggi sistemi regionali, come per esempio quello emiliano <sup>(31)</sup>, che finanziano senza problemi percorsi formativi aziendali.

Fermi restando i cospicui incentivi normativi ed economici che sostengono le assunzioni in apprendistato e che dovrebbero renderlo di per sé attraente agli operatori e alle aziende, i costi della formazione ben potranno essere coperti, là dove le parti intendano procedere in questa direzione, mediante le risorse dei fondi bilaterali, risorse interne delle singole aziende interessate o anche altri strumenti del sistema privato (per esempio mediante i fondi interprofessionali per la formazione continua). Per contro, là dove una impresa intenda beneficiare dei finanziamenti regionali espressamente dedicati all'apprendistato non potrà che utilizzarli nei limiti e con i vincoli stabiliti dalla relativa normativa regionale, ancorché si prefigga di effettuare (in tutto o in parte) una formazione aziendale.

### **3. Il canale della formazione aziendale: prospettive evolutive.**

Al di là della diversa accoglienza che hanno avuto in sede di conferenza unificata, tutti i più recenti provvedimenti normativi in materia di apprendistato professionalizzante (decreto legge n. 112 del 2008, ma anche la legge n. 247 del 2007), preso atto del fallimento dell'attuale sistema, hanno opportunamente previsto un forte accentramento delle competenze in materia di apprendistato a livello nazionale e una ampia valorizzazione della autonomia collettiva (contrattazione collettiva e enti bilaterali) al fine di incrementare la qualità e l'effettività della offerta formativa in apprendistato (pubblica o privata poco importa).

La nuova disciplina, peraltro, non solo non incide sulla azione di sistema portata avanti da Governo e Regioni in sede di programmazione del Fondo Sociale Europeo, ma neppure esclude la possibilità di coltivare la delega contenuta nell'articolo 1, comma 33, della legge n. 247 del 2007, che indubbiamente rimane un obiettivo auspicabile e forse oggi, alla luce delle novità normative, più facilmente perseguibile.

Ponendo le basi per un canale formativo parallelo a livello aziendale, in regime di piena sussidiarietà e in funzione di obiettivi sostanziali più che di astratti modelli normativi, il nuovo quadro normativo potrà invero consentire alle Regioni, che in un certo senso vengono ora messe in mora in ragione della concorrenza del sistema suppletivo, di concentrare i propri sforzi là dove è veramente necessario e cioè là dove l'azienda che assume apprendisti non

---

<sup>(30)</sup> Era probabilmente questa una delle principali preoccupazioni delle Regioni. Cfr. la nota tecnica della Commissione Istruzione, Lavoro, Innovazione e Ricerca della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome del 10 luglio, cit.

<sup>(31)</sup> Cfr. la l.r. Emilia Romagna n. 17/2005 e, in particolare, la d.G.R. Emilia Romagna n. 1178/2006, entrambe in  voce *Apprendistato*.

abbia capacità formativa. Ma ad essere messe in mora sono ora anche le stesse imprese le quali non avranno più, almeno a regime, l'alibi della assenza di una adeguata offerta pubblica per adempiere all'obbligo formativo (oggi facilmente eluso) coerente con la causa del contratto e a cui viene subordinato il godimento degli incentivi dell'apprendistato.

Rispetto alle prospettive evolutive del canale della formazione aziendale – che potrebbe rendere immediatamente operative le discipline di interi settori come, per esempio, quello dei metalmeccanici <sup>(32)</sup>, ma anche quello del commercio <sup>(33)</sup> e dei chimici <sup>(34)</sup> – l'unico nodo apparentemente problematico resta invece quello relativo alla nozione di «formazione esclusivamente aziendale». Ma qui è lo stesso comma 5-ter del novellato articolo 49 del decreto legislativo n. 276 del 2003 a precisare che saranno i 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 ovvero gli enti bilaterali a definire non solo «i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante» ma anche la stessa «nozione di formazione aziendale» che dunque non compete, come inequivocabilmente chiarito dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 50, alle Regioni né a intese triangolari a livello regionale salvo non si riferisca (esclusivamente) alle modalità di impiego dei finanziamenti regionali previsti dal canale pubblico di apprendistato <sup>(35)</sup>.

È peraltro bene precisare, in questa prospettiva, che il concetto di “formazione aziendale” non andrà necessariamente inteso alla stregua di un percorso di apprendimento rigidamente svolto e organizzato dal datore di lavoro nel ristretto perimetro dei locali aziendali, ma semmai come quella formazione governata e progettata dalla azienda anche avvalendosi, nei limiti di quanto specificheranno i singoli contratti collettivi e senza il ricorso a finanziamenti regionali, di strutture, locali e competenze esterne.

---

<sup>(32)</sup> Cfr. il Ccnl del settore metalmeccanico del 19 gennaio 2006, in  voce *Apprendistato*, e segnatamente D. MARRAMA, C. FRIGHETTO, *Il percorso negoziale per giungere al rinnovo del Ccnl dei metalmeccanici*, in *DRI*, 2006, n. 3, 877-883.

<sup>(33)</sup> Cfr. l'ipotesi di rinnovo del Ccnl del commercio del 17 luglio 2008, in *Boll. Adapt*, 22 luglio 2008, n. 26, e segnatamente l'art. 60, Dichiarazione a verbale n. 1, dove le parti firmatarie, dopo aver affidato a una Commissione Paritetica il compito di applicare quanto demandato alla contrattazione collettiva dal comma 5-ter del d.lgs. n. 276/2003, hanno previsto un regime transitorio che conferma, anche per la formazione esclusivamente aziendale, i profili formativi definiti nel Protocollo ISFOL del 10 gennaio 2002.

<sup>(34)</sup> Cfr. il Ccnl dell'industria chimica del 10 maggio 2006, in  voce *Apprendistato*, che, con riferimento al contratto di apprendistato, contiene una puntuale (ancorché restrittiva) nozione di “impresa formativa”.

<sup>(35)</sup> Per la definizione di formazione aziendale si vedano le definizioni di formazione aziendale contenute nelle leggi regionali e, una per tutte, quella contenuta nella legge regionale della Puglia che, a ben vedere, non detta una vera e propria definizione ma ne disciplina la struttura e i contenuti. Si veda anche la definizione contenuta nella d.G.R. Veneto del 26 gennaio 2005, n. 197, che ha dettato i primi indirizzi applicativi sull'apprendistato professionalizzante sulla scorta di una intesa trilaterale.

Invero, che la valutazione della capacità formativa delle aziende in materia di apprendistato professionalizzante spetti alla contrattazione collettiva e non alle Regioni era già stato chiarito dal Ministero del lavoro con risposta a istanza di interpello avanzata dal Consiglio provinciale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro di Bergamo <sup>(36)</sup> ed era, in realtà, facilmente desumibile già dalla lettera e dalla *ratio* dell'articolo 49, comma 5, del decreto legislativo n. 276 del 2003, là dove si dispone espressamente il rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende, «anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni».

Nondimeno, specie a seguito della articolata disciplina della materia contenuta nel rinnovo del contratto collettivo dei metalmeccanici, erano insorte alcune incertezze interpretative in considerazione del fatto che alcune Regioni, nel richiamare le proprie competenze in materia di formazione, avevano manifestato l'intenzione di occuparsi in via esclusiva anche dei requisiti in base ai quali una azienda può considerarsi formativa ai fini della piena operatività dell'apprendistato professionalizzante. Impostazione questa quanto mai inopportuna in quanto la valutazione della capacità formativa delle aziende non può prescindere dal rinvio alla contrattazione collettiva, proprio perché la valutazione in ordine alla opportunità di procedere a una formazione interna piuttosto che esterna, o viceversa, deve necessariamente tenere conto delle indicazioni degli attori collettivi – ora di livello anche aziendale o regionale e non solo nazionale – che sono i soli in possesso di quel patrimonio conoscitivo delle realtà aziendali del settore di riferimento in grado di portare a soluzioni coerenti con gli obiettivi della riforma di una maggiore effettività (tanto quantitativa che qualitativa) della formazione in apprendistato.

Infine, è poi sempre il nuovo comma *5-ter* del novellato decreto legislativo n. 276 del 2003 a chiarire che alla contrattazione collettiva di qualunque livello ovvero agli enti bilaterali spetti il compito di individuare, per ciascun profilo formativo e in piena autonomia rispetto a ogni indebita ingerenza delle Regioni <sup>(37)</sup>, la durata, ora non più soggetta al vincolo minimo dei due anni <sup>(38)</sup>, le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo. Rispetto ai principi e criteri direttivi di cui al comma 5 del decreto

---

<sup>(36)</sup> Ministero del lavoro, risposta ad interpello avanzato dai Consulenti del Lavoro di Bergamo del 24 marzo 2006, in [\[1\]](#) voce *Apprendistato*.

<sup>(37)</sup> Anche in punto di comunicazioni obbligatorie su cui vedi il contributo di S. SPATTINI, G. STRANO, *Il nuovo quadro delle comunicazioni obbligatorie*, nel Capitolo IV, Sez. (C), di questo volume.

<sup>(38)</sup> Art. 23, comma 1, del d.l. n. 112/2008. Sul punto vedi il contributo di M. TIRABOSCHI, *Lavori stagionali a contenuto formativo e nuovi limiti di durata al contratto di apprendistato*, che segue in questa Sezione.

legislativo n. 276 del 2003 la contrattazione collettiva e gli enti bilaterali risultano pertanto vincolati al solo obbligo di registrazione della formazione nel libretto formativo.

#### 4. Nota bibliografica.

Sul nuovo apprendistato, introdotto con il decreto legislativo n. 276 del 2003, cfr., in generale, M. D'ONGHIA, *I contratti a finalità formativa: apprendistato e contratto d'inserimento*, in P. CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti dopo il decreto legislativo 276/2003*, Cacucci, Bari, 2004, 279; M. TIRABOSCHI, *La riforma dei contratti a contenuto formativo: il nuovo apprendistato e il contratto di inserimento*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2004, 191. Con riferimento alla implementazione dell'istituto nella normativa regionale cfr. D. GAROFALO, *D.lgs. 10.9.2003, n. 276 – titolo VI: apprendistato e contratto di Inserimento, capo primo (artt. 47-53): apprendistato*, Working Paper, Università di Catanzaro, 2003, in [www.unicz.it/lavoro](http://www.unicz.it/lavoro), mentre sul riparto di competenze tra Stato e Regioni cfr. S. SCAGLIARINI, *La disciplina del mercato del lavoro e la questione della ripartizione di competenze Stato-Regioni*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, cit., 522. Sul rapporto tra qualifica e qualificazione professionale e sul ruolo della formazione si veda D. GAROFALO, *D.lgs. 10.9.2003, n. 276 – titolo VI: apprendistato e contratto di Inserimento, capo primo (artt. 47-53): apprendistato*, cit.; A. LOFFREDO, *Contratti con finalità formative*, in R. DE LUCA TAMAJO, M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI (a cura di), *Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema*, ESI, Napoli, 2004, 490. Per uno studio, seppur veloce, dell'apprendistato nei vari Paesi europei si veda A. CIRANNA, *Il contratto d'inserimento e l'apprendistato*, in AA.VV. (a cura di), *La legge Biagi e la nuova disciplina dei rapporti di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2004, 303, e inoltre M. BIAGI, M. TIRABOSCHI, *La rilevanza della formazione in apprendistato in Europa: problemi e prospettive*, in *DRI*, 1999, n. 1, 87. Una rassegna relativa alla implementazione dell'istituto nella contrattazione collettiva è in P. TIRABOSCHI, A. RUSSO, *La riforma Biagi nella contrattazione collettiva*, in *C&CC*, 2004, n. 10, 94. Sugli assetti normativi del contratto di apprendistato a seguito del decreto correttivo n. 251/2004, cfr. P. TIRABOSCHI, *Apprendistato, inserimento e contratto di formazione e lavoro*, in *GLav*, 2004, n. 37. Con spirito critico nei confronti del nuovo apprendistato, si sono pronunciati anche P.A. VARESI, *Principi, criteri e linee guida per la costituzione del nuovo apprendistato*, in AA.VV., *Come cambia il mercato del lavoro*, Ipsoa, Milano, 2004, 363; P. BELLOCCHI, *Apprendistato e Contratto di inserimento*, in AA.VV., *Il nuovo mercato del lavoro*, Zanichelli, Bologna, 2004, 530; L. MENGHINI, *Le tre tipologie di contratto di apprendistato, i limiti di utilizzo e il rinvio dell'entrata in vigore della nuova disciplina*, in M. BROLLO, M.G. MATTAROLO, L. MENEGHINI (a cura di), *Contratti di lavoro flessibili e contratti formativi*, in F. CARINCI (coordinato da), *Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Ipsoa, Milano, 2004, vol. III, 192.

Per un commento alla regolamentazione regionale dell'apprendistato professionalizzante vedi M. ROCCELLA, *La disciplina dell'apprendistato professionalizzante nella regolamentazione regionale*, in *DL*, 2007, n. 1, 175-204. Per un quadro dello stato di attuazione dell'apprendistato professionalizzante nella contrattazione collettiva vedi G. BONATI, *L'apprendistato professionalizzante nella contrattazione collettiva*, in *GLav*, 2005, n. 20, 32-33. Per una analisi della più recente

attuazione dell'apprendistato nella contrattazione collettiva e nelle regioni e sulle evidenti lacune normative di alcune Regioni vedi i contributi raccolti in S. D'AGOSTINO, P. DE VITA (a cura di), *Il rebus dell'apprendistato professionalizzante*, Dossier Adapt, 2007, n. 30, in [www.csmb.unimore.it](http://www.csmb.unimore.it), ed anche gli schemi relativi allo stato di attuazione dell'apprendistato nelle regioni e nella contrattazione collettiva in P. DE VITA (a cura di), *La recente riforma del contratto di apprendistato*, Dossier Adapt, 2008, n. 8, ivi.

Sulle singole regolamentazioni regionali si vedano in particolare G. FALASCA, *Apprendistato: parzialmente incostituzionale la legge della Regione Puglia*, in *GLav*, 2007, n. 10, 29-31; sul caso della Basilicata sempre G. FALASCA, *Basilicata: approvata la legge quadro sull'apprendistato*, in *GLav*, 2006, n. 48, 17-20; sul caso del Lazio invece vedi E. DE FUSCO, *Apprendistato professionalizzante nel Lazio: il regolamento d'attuazione*, in *GLav* 2007, n. 41, 32-55, ed ancora sull'attuazione della disciplina in Emilia Romagna e Valle d'Aosta G. FALASCA, *Emilia Romagna e Valle d'Aosta disciplinano l'apprendistato professionalizzante*, in *GLav*, 2005, n. 36, 17-21, mentre sull'attuazione dell'apprendistato in Toscana e Lombardia vedi G. FALASCA, *Toscana e Lombardia: passi avanti dell'apprendistato professionalizzante*, in *GLav*, 2005, n. 46, 16-39. Sulla Regione Marche G. FALASCA, *La regolamentazione regionale del mercato del lavoro e dell'apprendistato: il caso della Regione Marche*, in *DRI*, 2006, n. 4, 1200-1205.

Sulla legge regionale pugliese sull'apprendistato e sulle questioni di costituzionalità sorte in seguito alla sua emanazione vedi P. TIRABOSCHI, *Apprendistato professionalizzante: la legge regionale della Puglia*, in *DPL-Oro*, 2005, n. 5, ed anche G. FALASCA, *Regione Puglia: primi orientamenti sull'apprendistato professionalizzante*, in *GLav*, 2005, n. 15, 17, ed anche E.C. SCHIAVONE, *La legge regionale pugliese sull'apprendistato: note critiche*, in *DRI*, 2006, n. 1, 211-215. Per un commento sulle sperimentazioni avviate in alcuni settori in Lombardia vedi M. BERNASCONI, *Brevi note sul modello lombardo di sperimentazione dell'apprendistato professionalizzante nel settore terziario, della distribuzione e dei servizi*, in *DRI*, 2005, n. 3, 839-841.

Sui chiarimenti ministeriali in merito al rapporto tra leggi regionali e contrattazione vedi P. TIRABOSCHI, *Apprendistato professionalizzante tra leggi regionali e contrattazione: l'interpello del Ministero*, in *GLav*, 2005, n. 43, 10-17, ed anche L. DE ROMANIS, M. NUCARA, *L'apprendistato professionalizzante nell'interpretazione del Ministero*, in *DRI*, 2006, n. 1, 201-206. Di recente, sulle risposte ad istanze di interpello fornite dal Ministero del lavoro vedi l'ampio quadro descrittivo fornito da D. PAPA, *Apprendistato: gli interpelli del Ministero*, Working Paper Adapt, 2008, n. 54, in [www.csmb.unimore.it](http://www.csmb.unimore.it). Sulla novella introdotta dalla l. n. 80/2005 all'art. 49 del d.lgs. n. 276/2003 vedi L. CAROLLO, *Il lungo processo per la messa a regime del nuovo apprendistato*, in *DRI*, 2006, n. 1, 195-200, e anche M. TIRABOSCHI, *Pacchetto competitività e riforma Biagi*, in *GLav*, n. 22, 10-17.

Sul contenzioso costituzionale in materia di riparto di competenze tra Stato e Regioni M. DELFINO, *Rapporti di lavoro, finalità formative e legislazione regionale*, in *LD*, 2007, 3, 493-514; A. ALAIMO, B. CARUSO, *Il conflitto tra Stato e Regioni in tema di lavoro e la mediazione della Corte Costituzionale: la recente giurisprudenza tra continuità e innovazione*, in *RIDL*, 2007, n. 3, 569-598. Sulla medesima questione vedi anche M. FERRARESI, *Lavoro e federalismo: il confronto tra Stato e Regioni dopo la sentenza 50/2005*, in *DRI*, 2005, n. 4, 1064-1086, ed anche S. SCAGLIARINI, *La formazione professionale tra Stato e Regioni: alcuni importanti chiarimenti*, in *DRI*, 2005, n. 3, 882-827. Sul problema della effettività della formazione G. BRUNELLO, A.

TOPO, *Il nuovo apprendistato professionalizzante: dalla formazione apparente alla formazione effettiva?*, in *DL*, 2005, n. 1, 33.