



L'evoluzione delle tipologie contrattuali a contenuto formativo

Literature review

di Danilo Papa

Lo studio della *Evoluzione delle tipologie contrattuali a contenuto formativo* non può che basarsi, in maniera assolutamente prevalente, sul contratto di apprendistato e sul percorso normativo che lo ha portato ad essere oggi l'unico contratto che, nell'ambito del "lavoro privato", presenta finalità formative. Le difficoltà incontrate nell'interpretazione ed applicazione della disciplina, in particolare di quella più recente, hanno dato luogo ad una copiosa produzione dottrinale che si vuole di seguito descrivere senza alcuna pretesa di completezza suddividendola, a soli fini di sistematicità, negli argomenti di seguito elencati.

Apprendistato e contratti formativi: disciplina in generale

Una prima serie di interessanti contributi descrivono la disciplina dell'apprendistato e del "vecchio" contratto di formazione lavoro, evidenziando i tratti fondamentali dei due istituti.

Seguendo un criterio cronologico, occorre ricordare anzitutto il contributo di Serena Vaccari, *Apprendistato: una tipologia contrattuale da abolire o rilanciare?* (in *DPL*, 1997, n. 22). Qui l'Autrice evidenzia le differenze tra il contratto di apprendistato ed il CFL evidenziando che «in sostanza, come ha riconosciuto la Corte costituzionale (sent. n. 245/1990) la differenza sostanziale tra le due tipologie risiede nel fatto che il CFL ha una funzione occupazionale e l'apprendistato una funzione formativa vera e propria. Una soluzione, ad avviso di chi scrive, potrebbe essere quella di potenziare lo strumento dell'apprendistato nel settore dell'artigianato (dove l'istituto svolge ancora un ruolo fondamentale per le imprese) e limitare il ricorso del CFL al settore industriale». Nel descrivere quindi gli istituti, l'Autrice sottolinea come l'apprendistato «si è [...] progressivamente trasformato in un mero strumento di reclutamento di manodopera giovanile ad un costo inferiore». Interessante è la parte del contributo sulla «assimilazione fra apprendistato e CFL», in cui si ribadisce che «molto pragmaticamente, la stessa Corte costituzionale ha finito con il riconoscere che la differenza sostanziale tra le due tipologie negoziali risiederebbe nel fatto che al CFL si attribuisce una funzione occupazionale, e solo all'apprendistato una funzione formativa vera e propria. Tuttavia, da quanto si è visto, anche l'apprendistato ha finito il più delle volte con il risolversi in uno strumento di incentivo all'assunzione di giovani: neppure questa differenziazione può dunque essere considerata decisiva». Nelle conclusioni l'Autrice sostiene dunque interscambiabilità tra apprendistato e CFL il che, come si vedrà, costituisce una delle ragioni che ha suggerito le più recenti riforme sui contratti a contenuto formativo.

Nel contributo di Massimo Brisciani, *Apprendistato: le novità operative* (in *DPL*, 1997, n. 39), si descrivono le novità introdotte dall'art. 16 della l. n. 196/1997. In particolare ci si sofferma sulla durata minima del rapporto e sui suoi effetti – giudicati negativamente – nei riguardi dell'apprendistato c.d. stagionale. Al riguardo l'Autore afferma che «se infatti si ammettesse la

legittimità dell'apprendistato frazionato, interpretando il limite dei 18 mesi non in riferimento a ciascun rapporto ma alla somma dei tirocini stagionali, risulterebbero compromesse la continuità e l'unitarietà dell'iter formativo, cioè i cardini del nuovo modello di formazione professionale». Si evidenzia inoltre l'importante novità che riconosce «al giovane diplomato unicamente una posizione di vantaggio nel percorso formativo, senza più presumere il possesso di una piena capacità professionale».

In ambedue i contributi, ovviamente, è descritta, più o meno dettagliatamente, la disciplina del contratto di apprendistato, il che avviene anche ne *Il rapporto di apprendistato* di Carmine Camerota (in *GLav*, 1998, n. 7), al quale è possibile far riferimento per avere un quadro sintetico dell'istituto.

Nello scritto *Apprendistato: strumento di flessibilità nel mercato del lavoro* di Eufrazio Massi (in *DPL*, 1999, n. 35), si esaminano invece diverse problematiche legate all'utilizzo del contratto, in particolare per quanto riguarda la disciplina dei tempi di lavoro. Il contributo si caratterizza tuttavia per le numerose tematiche affrontate, fra cui quelle relative agli sgravi previdenziali, alle risorse per la formazione, ai limiti di età ed alla costituzione del rapporto, all'applicabilità del contratto nel settore turistico-alberghiero e nel settore agricolo e artigiano.

Ne *Il contratto di apprendistato* di Alfredo Casotti e Maria Rosa Gheido (in *DPL*, 1999, n. 46), così come nel citato scritto di Brisciani, gli Autori delineano gli elementi di innovazione apportati dall'art. 16 della l. n. 196/1997 alla disciplina contenuta nella l. n. 25/1955. Con riferimento alla nuova normativa, ci si sofferma in particolare sul contenuto dell'obbligo formativo esterno, sugli obblighi di comunicazione e sulle problematiche relative alla tutela dei minori.

Ancora sulle novità dettate dall'art. 16 della l. n. 196/1997 si basa il contributo di Cristina Zambon e Giovanna Quadrelli, *Apprendistato: a che punto siamo?* (in *DPL*, 1999, n. 50). In particolare le Autrici esaminano l'applicazione della nuova disciplina con riferimento ai progetti formativi della Provincia di Varese, che prevedevano corsi di formazione nei settori produttivi della meccanica, elettricità, acconciatura ed estetica, alberghiero, commercio e cartotecnica.

In *CFL, apprendistato e stage* di Francesco Rotondi e Filippo Colli (in *DPL*, 2002, n. 40) gli Autori hanno esaminato tre tipologie contrattuali «che possono entrare nel concetto di gestione flessibile del rapporto di lavoro». Inizialmente è esaminato il contratto di formazione lavoro, dalla nascita alla sua estinzione, per poi passare all'esame dell'apprendistato e dello stage. L'esame degli Autori è focalizzato sugli aspetti pratici delle tre fattispecie contrattuali con una analisi delle singole problematiche e delle soluzioni prospettate essenzialmente dalla giurisprudenza. L'obiettivo dichiarato è quello di «fornire utili strumenti operativi a tutti coloro che operano nel mondo del diritto del lavoro, diritto in continua evoluzione».

Passando poi alla produzione letteraria successiva alla riforma del 2003 va ricordato *Le novità nei contratti a causa mista e nei tirocini* di Bruno Scazzocchio (in *GLav*, 2003, n. 10) in cui l'Autore analizza il testo della l. delega n. 30/2003. Nel far ciò Scazzocchio ricorda brevemente la disciplina – ancora vigente – del contratto di apprendistato e del CFL, sottolineando come il legislatore, nell'ambito della riforma di tali contratti, insista «molto sulla accentuazione del carattere partecipativo del nostro sistema di relazioni industriali. In tale direzione si muove la lettera che prevede la sperimentazione di orientamenti, linee guida e codici di comportamento. A tale riguardo gli Enti Bilaterali potranno avere d'ora in avanti competenze autorizzatorie. Ciò significa che potranno in primo luogo presentare progetti di apprendistato ed in secondo luogo valutare/validare progetti presentati da altri soggetti (in primo luogo imprese)». L'Autore coglie anche l'essenzialità della previsione normativa riguardante la formazione degli apprendisti, sottolineando che «grande attenzione viene posta dal Legislatore alla formazione in impresa. Da questo punto di vista si prefigura la possibilità della predisposizione da parte dell'azienda di un curriculum in termini di competenze che l'apprendista dovrà maturare durante l'esperienza».

Anche in *Il nuovo contratto di apprendistato* di Nevio Bianchi (in *DPL*, 2003, n. 36) l'Autore descrive la nuova disciplina dell'istituto contenuta nella l. n. 30/2003 e nel d.lgs. n. 276/2003, esprimendo invece difficoltà nell'individuare «effettivi cambiamenti». Tali difficoltà trovano inoltre

conferma – secondo l’Autore – nell’art. 47, comma 3, del decreto il quale stabilisce che «in attesa della regolamentazione del contratto di apprendistato ai fini del presente decreto, continua ad applicarsi la vigente normativa in materia». L’Autore descrive quindi le tre tipologie di apprendistato – apprendistato per l’espletamento del diritto dovere di istruzione e di formazione, apprendistato professionalizzante, apprendistato per l’acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione – individuando per ciascuna singoli obiettivi ed elementi comuni (limiti numerici, inquadramento, incentivi economici, aspetti assistenziali e previdenziali, ecc.). Sono quindi descritte le specifiche discipline di ciascuna tipologia di apprendistato, in particolare con riferimento ai soggetti interessati, alle procedure per l’instaurazione del rapporto ed alla sua durata, alla formazione.

Con riferimento al nuovo apprendistato si segnala anche il contributo di Andrea Rademoli, *Operatori e formazione: scenari di evoluzione* (in *DPL*, 2003, n. 37), il quale sottolinea il merito della riforma del lavoro «di (ri)proporre [...] istituti normativi non più visti come circoscritte eccezioni e sotto limiti rigidi, ma piuttosto come opportunità in grado di prospettarsi funzionali alle numerose eccezioni che popolano il mondo del lavoro». Nello scritto l’Autore sottolinea inoltre l’importanza del livello della professionalità del lavoratore che riduce «i rischi di percorsi lavorativi discontinui». Per quanto riguarda quindi il ruolo della formazione Rademoli guarda sia all’apprendistato che al contratto di inserimento (considerato dall’Autore il “sostituto” del contratto di formazione e lavoro). Viene evidenziata l’importanza di una formazione quanto più estesa oltre che approfondita e l’importanza della formazione a distanza. Si pone infine l’attenzione sulle conseguenze che la bozza di decreto attuativo della l. n. 30/2003 (quello che sarà poi il d.lgs. n. 276/2003) stabilisce in caso di inadempimento nella erogazione della formazione.

Ne *I contratti a contenuto formativo* di Bruno Scazzocchio (in *GLav*, 2003, n. 46), l’Autore ripercorre la nuova disciplina dell’apprendistato introdotta dal d.lgs. n. 276/2003, evidenziando invece più specificatamente le differenze rispetto al “vecchio” apprendistato di cui alla l. n. 25/1955 quali, ad esempio, i limiti di età per accedere al contratto.

In *Apprendistato, inserimento e contratto di formazione lavoro* di Patrizia Tiraboschi (in *GLav*, 2004, n. 37), l’Autrice pone anzitutto in rilievo le problematiche determinate, sino alla riforma operata dalla l. n. 30/2003 e dal d.lgs. n. 276/2003, dalla copresenza del contratto di apprendistato e del CFL, evidenziando come «la presenza di due tipologie contrattuali aventi la medesima finalità ha tuttavia provocato, negli anni, non pochi problemi: accanto ad una sovrapposizione funzionale dei due istituti, si è sviluppato anche un uso distorto degli stessi [...] questi venivano infatti utilizzati, nelle pratiche di gestione delle risorse umane, quale strumento per ridurre i costi del personale più che mezzi per il perseguimento di scopi formativi». Il contributo affronta poi alcuni aspetti peculiari degli istituti, quali la disciplina transitoria dei CFL e quella sanzionatoria sia dell’apprendistato che dei CFL, evidenziando altresì come il d.lgs. n. 251/2004 – decreto correttivo del d.lgs. n. 276/2003 – abbia voluto prevenire eventuali problematiche di compatibilità del nuovo contratto di inserimento con la disciplina comunitaria sugli aiuti di Stato. Da ultimo l’Autrice si sofferma sulla operatività del “nuovo” contratto di apprendistato evidenziando la necessità di una regolamentazione regionale dell’istituto.

I primi chiarimenti del Ministero del lavoro sul nuovo contratto di apprendistato, forniti con circolare n. 40/2004, sono ben esposti in *Il nuovo apprendistato: primi chiarimenti ministeriali* di Patrizia Tiraboschi (in *GLav*, 2004, n. 43). L’Autrice si sofferma sul ruolo delle Regioni, sulle specifiche finalità che connotano le tre tipologie di apprendistato, sui profili formativi, sulle problematiche relative al sottoinquadramento ed alla retribuzione e, in ultimo, sulla disciplina sanzionatoria.

Anche in *La disciplina dell’apprendistato nel periodo transitorio* di Vincenzo Silvestri (in *GLav*, 2004, n. 43) l’Autore commenta la circolare n. 40/2004 del Ministero del lavoro, segnalando come la stessa abbia chiarito alcune posizioni interpretative assunte *medio tempore* in ordine alla applicazione della nuova disciplina. In particolare l’Autore osserva che «dal combinato disposto dell’articolo. 85, comma 1, lett. b) ed i) e dell’articolo 47, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003, era

parso che una possibile chiave di lettura del regime transitorio del nuovo contratto di apprendistato, in attesa della regolamentazione da parte della contrattazione collettiva e delle Regioni, poteva essere quella di ritenere immediatamente applicabili tutte quelle disposizioni che non necessitano di alcuna ulteriore regolamentazione da parte dei soggetti sopra citati, e che risultino incompatibili con la legislazione precedente. Quest'ultima, peraltro, rimane in vigore nella parte in cui non espressamente abrogata ed ancora "coerente" con il nuovo sistema (si pensi all'obbligo della visita medica preventiva ex art. 4 della legge n. 25/1955). Secondo questa tesi occorre fare un'operazione di ricostruzione di ogni singola disposizione, per poi verificare se la stessa necessitava di regolamentazione apposita, perché in caso contrario la si sarebbe potuta ritenere immediatamente applicabile».

Analogamente, in *L'apprendistato dopo i chiarimenti ministeriali* di Eufranio Massi (in *DPL*, 2004, n. 44) l'Autore commenta la disciplina del contratto di apprendistato "riformato" di cui al d.lgs. n. 276/2003 e le interpretazioni che della stessa ha dato il Ministero del lavoro con circolare n. 40/2004. È quindi descritto l'ambito di applicazione dell'apprendistato, evidenziandone le differenze dal contratto di inserimento il quale pur basandosi su un «minimum di formazione individuale non presenta le caratteristiche di una vera tipologia formativa». Massi osserva quindi che la circolare del Ministero nulla aggiunge riguardo ai limiti quantitativi alle assunzioni e sottolinea come l'abrogata autorizzazione preventiva dell'organo periferico del Ministero non incide sull'autorizzazione che le Direzioni del lavoro sono tenute a rilasciare ai sensi dell'art. 1 del d.lgs. n. 262/2000. L'Autore prosegue quindi nella descrizione della disciplina dei contratti formativi, riferendosi alla regolamentazione regionale, alla regolamentazione dei profili formativi, alla retribuzione ed all'orario di lavoro, alla computabilità degli assunti, ecc., affrontando infine la tematica relativa alla disciplina sanzionatoria nel caso di inadempimento dell'obbligo formativo da parte del datore di lavoro.

In *Contratti di apprendistato e periodo transitorio* di Roberto Cosio (in *DPL*, 2005, n. 30) l'Autore affronta la problematica relativa alla conformità alla Costituzione del comma 5-bis dell'art. 49 del d.lgs. n. 276/2003, come noto introdotto dal d.l. n. 35/2005 (conv. da l. n. 80/2005). Al riguardo l'Autore osserva che «la competenza delle Regioni non viene intaccata ma ne viene depotenziato il suo aspetto frenante (che, allo stato, aveva impedito che la nuova normativa entrasse in vigore). A ben vedere, quindi, la costituzionalità della norma passa (più che sul richiamo alla sentenza n. 50/2005 della Corte costituzionale) attraverso la sua natura temporanea posto che il venire in essere della regolamentazione regionale dei profili formativi eliminerebbe, in radice, i dubbi di costituzionalità».

Considerazioni interessanti sulle novità introdotte dal d.l. n. 35/2005 sono contenute anche in *Apprendistato professionalizzante: i chiarimenti dopo il competitività* di Patrizia Tiraboschi (in *GLav*, 2005, n. 30) in cui l'Autore si sofferma sulle interpretazioni fornite al riguardo dal Ministero del lavoro con circolare n. 30/2005.

Al riguardo anche il contributo sul medesimo tema *Apprendistato professionalizzante: i chiarimenti dopo il competitività* di Enzo De Fusco (in *GLav*, 2005, n. 30) è di sicuro interesse. Qui l'Autore – con riferimento alla possibilità di ricorrere all'apprendistato professionalizzante sulla scorta della disciplina contenuta nel contratto collettivo nazionale – evidenzia come «la circolare vada interpretata nel senso che, se i contratti collettivi sottoscritti prima del 15 maggio 2005 regolamentano anche i contenuti formativi con le modalità sopra descritte, gli stessi sono immediatamente operativi a partire da tale ultima data senza dover apportare ulteriori modificazioni. Giungere ad una conclusione diversa potrebbe significare seriamente veder pregiudicata la legittimità della disposizione. Infatti, il regime transitorio non può che essere operativo dal 15 maggio 2005 e non certamente con effetto retroattivo».

In *Apprendistato professionalizzante tra leggi regionali e contrattazione: l'interpello del Ministero* di Enzo De Fusco (in *GLav*, 2005, n. 43), si ripercorre invece la disciplina del contratto di apprendistato alla luce della risposta ad interpello fornita dal Ministero del lavoro all'Unione Regionale Piccole e Medie Industrie dell'Emilia Romagna. In particolare l'Autore affronta la

problematica relativa alla normativa regionale – nello specifico quella adottata dalla Regione Emilia Romagna (l.r. n. 17/2005) – e alla necessità che la stessa sia implementata dalla disciplina dei contratti collettivi. Al riguardo De Fusco osserva dunque che «nel caso in cui la legge regionale, pur prevedendo una regolamentazione del contratto, non lo renda concretamente ed effettivamente operativo, essa sarà da considerarsi a tutti gli effetti inoperativa, e non potrà pertanto inficiare la possibilità dell'autonomia collettiva di attivarne la disciplina mediante il recepimento ad opera di contratti collettivi nazionali conclusi ai sensi del comma 5 bis dell'articolo 49». Quanto alla impossibilità – evidenziata dal Ministero del lavoro con la citata risposta ad interpello – di adottare modelli formativi nuovi ai contratti di apprendistato ancora disciplinati dalla l. n. 25/1955 e dall'art. 16 della l. n. 196/1997, l'Autore osserva che «di diverso avviso è la Regione Emilia Romagna la quale in almeno due occasioni convenzionistiche pubbliche dopo la diffusione dell'interpello [...], ha spiegato che continuerà ad applicare anche agli apprendisti assunti sulla base della disciplina della legge n. 196/1997 le nuove regole formative previste dalla legge n. 17/2005. Insomma, “vecchi” contratti di apprendistato con “nuove” regole formative che rischia di alimentare ulteriore caos». In *Apprendistato professionalizzante: alcune questioni aperte* di Marco Novella e Maria Luisa Vallauri (in *DPL*, 2005, n. 46) gli Autori delineano anzitutto le diverse fonti regolatorie del contratto di apprendistato professionalizzante. In tale percorso, si accenna alle forme sperimentali dell'apprendistato professionalizzante adottate da alcune Regioni, descrivendo quindi la ripartizione di competenze tra queste e lo Stato previste dal d.lgs. n. 276/2003 e dalla sentenza della Corte Cost. n. 50/2005 ed il valore giuridico delle sperimentazioni stesse. Al riguardo gli Autori sostengono l'inidoneità di queste a privare di efficacia la vecchia disciplina, dato il loro carattere provvisorio e parziale e riportano quanto previsto dalla circolare del Ministero del lavoro n. 30/2005. Gli Autori si soffermano inoltre sulle prime iniziative della contrattazione collettiva volte a rendere operativo l'apprendistato, individuando i settori privi di disciplina collettiva, i settori in cui il Ccnl detta una disciplina completa e quelli in cui detta una disciplina parziale.

In *I contratti formativi* di Maria Rosa Gheido e Alfredo Casotti (in *DPL*, 2005, n. 48) gli Autori descrivono dettagliatamente la disciplina del contratto di apprendistato, del contratto di inserimento e dei tirocini formativi, premettendo sinteticamente gli scenari già tracciati nel Libro Bianco del 2001. Alcune considerazioni precedono poi la disamina di tali discipline. Gli Autori infatti osservano che la precedente riforma dettata dalla l. n. 196/1997 già richiedeva un intervento «anche alla luce della recente sentenza della Corte di giustizia europea che ha limitato la possibilità di riconoscere agevolazioni contributive per i contratti di formazione e lavoro». Gli stessi evidenziano inoltre come fosse necessario «velocizzare l'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani che portano a compimento gli studi, non essendo più accettabili i tempi di attesa lunghissimi, spesso superiori ad un anno, che attualmente le famiglie debbono sostenere» e come «il processo di integrazione e di passaggio tra la scuola ed il lavoro deve essere incrementato soprattutto aumentando il numero di giovani coinvolti in processi di apprendimento che facilitino e accelerino tale passaggio».

In *Alto apprendistato: la circolare ministeriale* di Patrizia Tiraboschi (in *GLav*, 2006, n. 6), l'Autrice ripercorre invece tutta la disciplina dell'apprendistato c.d. specializzante, riportando i chiarimenti forniti dal Ministero contenuti nella circolare n. 2/2006.

Anche *Apprendistato per alta formazione: primi chiarimenti* di Maria Rosa Gheido e Alfredo Casotti (in *DPL*, 2006, n. 7) gli Autori descrivono la disciplina del contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione regolata dall'art. 50 del d.lgs. n. 276/2003. In particolare gli Autori descrivono l'ambito di applicazione, la durata del contratto, il percorso formativo, i benefici economici e normativi, la disciplina sul recesso dal contratto ed infine i crediti formativi maturati dall'apprendista a seguito di conseguimento della qualifica professionale. Gheido e Casotti segnalano poi i protocolli in materia di apprendistato specializzante sino ad allora sottoscritti in: Abruzzo, Emilia Romagna, Lombardia, Piemonte, Toscana, Umbria, Veneto, soffermandosi sul contenuto del protocollo d'intesa tra Regione Toscana, Università.

In *Apprendistato: gli interpellati del Ministero del lavoro* di Nevio Bianchi (in *GLav*, 2006, n. 27) l'Autore esamina le problematiche sollevate al Ministero del lavoro da parte della Associazione delle piccole e medie industrie di Piacenza, in merito al rapporto tra la "vecchia" e la "nuova" disciplina del contratto di apprendistato ed ai profili formativi dell'istituto. Si pone attenzione, fra l'altro, all'efficacia della disciplina regionale in assenza di quella contrattuale, al livello di contrattazione utile a disciplinare il contratto di apprendistato professionalizzante e agli obblighi formativi connessi alla assunzione di apprendisti ex l. n. 25/1955.

In *Apprendistato qualificante: conferme dal Ministero* di Danilo Papa (in *GLav*, 2007, n. 48), l'Autore affronta la tematica già oggetto della risposta ad interpello n. 36/2007 del Ministero del lavoro, il quale ha chiarito che, in attesa della regolamentazione del contratto di apprendistato ai sensi del d.lgs. n. 276/2003, continua ad applicarsi la vigente normativa in materia. Si affronta altresì la questione relativa alla possibilità di stipulare contratti di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione.

Proprio sugli interventi chiarificatori del Ministero è di sicuro interesse *Apprendistato: gli interpellati del Ministero* di Danilo Papa (Working Paper Adapt, 2008, n. 54, in *www.adapt.it*, sezione *Pubblicazioni*, e in *Boll. Adapt*, 2008, n. 17) in cui l'Autore, ripercorrendo la totalità delle problematiche affrontate dal Dicastero attraverso lo strumento dell'interpello, fornisce in chiave sistematica un panorama dell'intera disciplina del nuovo contratto di apprendistato, focalizzando l'attenzione sulle soluzioni che di volta in volta sono state fornite dall'Amministrazione del lavoro. Relativamente alle più recenti modifiche alla disciplina dell'apprendistato va segnalato *Manovra d'estate: modifiche al contratto di apprendistato* di Patrizia Tiraboschi (in *DPL*, 2008, n. 32) in cui l'Autrice ripercorre la regolamentazione del contratto di apprendistato professionalizzante e di alta formazione segnalando le novità introdotte dal d.l. n. 112/2008 (conv. da l. n. 133/2008). In particolare l'Autrice si sofferma sulla importanza del Ccnl in ordine all'individuazione dei profili formativi nell'apprendistato professionalizzante, sul nuovo ruolo dei contratti nazionali e decentrati a seguito dell'introduzione del comma 5-ter all'art. 49 del d.lgs. n. 276/2003 e sulla modifica alla durata legale del rapporto. Ci si sofferma poi sulle novità che il d.l. n. 112/2008 ha previsto con riferimento all'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi ad alta formazione, contenute nel terzo comma dell'art. 50 del d.lgs. n. 276/2003.

Anche in *Apprendistato e orario di lavoro: le novità* di Gianluca Spolverato (in *DPL*, 2008, n. 35) l'Autore descrive le novità in materia di apprendistato apportate dal d.l. n. 112/2008. In riferimento all'apprendistato professionalizzante l'Autore evidenzia l'eliminazione della durata minima legale del contratto e si domanda quale finalità formativa possa essere assolta da un contratto che sembrerebbe in tal modo assumere invece finalità strettamente occupazionali. Spolverato sottolinea come l'ambito di applicazione delle novità riguardi in particolare le aziende di grandi dimensioni che possono svolgere formazione interna. Ci si sofferma inoltre sull'ampliamento della disciplina del contratto di apprendistato ad alta formazione.

In *Apprendistato professionalizzante: definizione e caratteristiche* di Francesco Rotondi (in *DPL*, 2008, n. 43), l'Autore ripercorre tutta la disciplina del contratto di apprendistato con riferimento alle tre tipologie delineate dal d.lgs. n. 276/2003. L'Autore descrive le fonti della disciplina ed i limiti quantitativi alla stipulazione del contratto; approfondisce le singole forme di apprendistato evidenziando in particolare i requisiti formali richiesti per l'apprendistato c.d. qualificante; descrive l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione e l'apprendistato professionalizzante alla luce della novella introdotta dal d.l. n. 112/2008. Con riferimento a tale tipologia ne descrive il campo di applicazione, i limiti di età e durata, la forma del contratto, la regolamentazione dei profili formativi, gli incentivi economici e normativi ed il regime sanzionatorio. In conclusione l'Autore commenta come dall'intervento del legislatore del 2008 emerga la necessità di implementazione dell'utilizzo di tali tipologie contrattuali. A tal proposito Rotondi, riferendosi al contratto di apprendistato professionalizzante, non condivide il superamento del limite minimo legale di due anni di durata del rapporto, date le difficoltà legate alla gestione ed alla effettività degli aspetti formativi dello stesso, ritenendo condivisibile, anche alla luce della

pronuncia della Consulta n. 50/2005, la scelta del legislatore di «devolvere alla contrattazione collettiva di tutti i livelli la disciplina degli aspetti formativi del contratto laddove questi vengano gestiti dal datore di lavoro e non siano dipendenti da fondi pubblici».

In *Apprendistato: nuove tipologie di contratto per l'impresa* di Alfredo Casotti (in *DPL*, 2008, n. 44) l'Autore delinea diversi aspetti del contratto di apprendistato, ripercorrendo la disciplina normativa ed alcune interpretazioni fornite dal Ministero del lavoro, tramite risposte ad interpello. L'Autore ha inteso «concentrare l'attenzione sull'istituto dell'apprendistato oggi utilizzabile e sui limiti che ne hanno in questi ultimi anni frenato l'utilizzo malgrado l'indubbia valenza di questo contratto [...]». Casotti ripercorre pertanto la disciplina concernente: l'ambito di applicazione, i limiti di età per l'assunzione, i divieti, i limiti numerici, il regime sanzionatorio, l'apprendistato part-time, la forma del contratto, l'inquadramento, il patto di prova, il regime retributivo, i diversi aspetti legati all'obbligo formativo. A tal proposito si evidenzia l'inderogabilità della durata minima di 120 ore della formazione formale ed i contenuti del piano formativo individuale, segnalando la delibera della Giunta regionale del 17 agosto dell'Emilia Romagna. Si ripercorrono anche le posizioni Ministeriali concernenti il «ruolo degli Enti bilaterali».

Infine in *Apprendistato professionalizzante: chiarimenti ministeriali* di Eufrazio Massi (in *DPL*, 2008, n. 48) l'Autore espone alcune posizioni interpretative del Ministero del lavoro contenute nella circolare n. 27/2008. In particolare Massi si sofferma sulla durata del contratto evidenziando come, a seguito della eliminazione della durata minima legale del contratto di apprendistato professionalizzante, un ruolo di primissimo piano sia esercitato dalla contrattazione collettiva. Sul tema della trasformazione anticipata del rapporto invece l'Autore sottolinea la necessità, da parte del datore di lavoro, di impartire al lavoratore un minimo di formazione prima di procedere alla trasformazione stessa, atteso che «in tale tipologia contrattuale la formazione – interna od esterna che sia – assume una valenza decisiva, essendo un elemento portante del contratto»; in caso contrario, infatti, il rapporto potrebbe essere considerato *ab initio* un normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Apprendistato e discipline regionali

Interessanti spunti di riflessione scaturiscono dai rapporti tra normativa nazionale e normativa regionale, come noto ambedue coinvolte nella disciplina del contratto di apprendistato. Proprio relativamente alle normative introdotte dalle Regioni sono dunque numerosi gli interventi della dottrina.

In *CCNL commercio: apprendistato e iscrizione all'ente bilaterale* di Michele Tiraboschi (in *GLav*, 2004, n. 40) l'Autore – al di là dell'oggetto specifico del contributo – inizia col delineare il quadro delle sperimentazioni regionali del “nuovo” contratto di apprendistato professionalizzante (Liguria, Veneto, ecc.) per poi evidenziare come il nuovo istituto, «grazie alle innovazioni introdotte nel quadro legale e sulla scorta di esperienze di successo di altri Paesi, [...] si rivolge ora anche ai segmenti più alti del mercato del lavoro e può persino consentire, mediante la semplice esperienza formativa acquisita sul luogo di lavoro e debitamente certificata, il conseguimento di un titolo di studio di livello secondario e anche un titolo di studio universitario o addirittura post-universitario».

In *Apprendistato professionalizzante: accordi per il terziario nelle Marche* di Giampiero Falasca (in *GLav*, 2004, n. 46) l'Autore descrive i due accordi firmati il 5 novembre 2004 presso la Regione Marche in materia di apprendistato professionalizzante nel settore terziario, distribuzione e servizi e in quello delle cooperative di distribuzione. Falasca spiega la *ratio* degli accordi, soffermandosi in particolare sui presupposti che ne hanno consentito la sottoscrizione.

In *Apprendistato professionalizzante: le delibere della Liguria e delle Marche* di Giampiero Falasca (in *GLav*, 2004, n. 47) l'Autore descrive quindi i contenuti delle delibere del 16 novembre 2004 con le quali le Regioni Marche e Liguria hanno recepito gli accordi finalizzati ad applicare la nuova disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante rispettivamente del 5 novembre (v.

retro) e del 6 luglio 2004. Per quanto concerne la delibera della Liguria Falasca evidenzia come la formazione formale sia intesa come la formazione «effettuata, previo parere favorevole della Commissione appositamente istituita attraverso strutture accreditate o, se svolta all'interno dell'impresa, secondo percorsi strutturati di formazione on the job e in affiancamento, anche tramite lo strumento della formazione a distanza e strumenti di e-learning». L'Autore critica tale definizione in quanto «se si è scelto di prescindere dalla sede – interna o esterna – dello svolgimento della formazione, sarebbe stato più corretto, per prevenire il rischio di uno scadimento di qualità degli interventi formativi, adottare una nozione uniforme di formazione formale; adottando invece una nozione variabile di formazione formale a seconda che questa sia esterna e interna, si lasciano spazi per possibili esiti differenziati della stessa». In ordine alla delibera delle Marche Falasca, dopo averne descritto i contenuti, si limita ad osservare che la stessa si differenzia da quella della Liguria per due aspetti principali: «essa è immediatamente applicabile, senza dover attendere ulteriori adempimenti, ma è circoscritta ad uno specifico settore produttivo (terziario, distribuzione, anche cooperativa, e servizi), cioè quel settore maggiormente investito dalle problematiche connesse all'inefficacia della contrattazione collettiva che ha disciplinato l'istituto senza attendere le relative regolamentazioni regionali».

In *Apprendistato professionalizzante e alto apprendistato in Liguria, Piemonte ed Emilia Romagna* di Giampiero Falasca (in *GLav*, 2005, n. 2) l'Autore commenta invece i protocolli d'intesa stipulati in data 14 dicembre 2004 e 13 ottobre 2004 dalle Regioni Piemonte ed Emilia Romagna con il Ministero del lavoro per la sperimentazione dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, in attuazione dell'art. 50 del d.lgs. n. 276/2003, nonché l'intesa siglata il 24 novembre 2004 tra la Regione Liguria e il Ministero riguardante sia l'alto apprendistato che l'apprendistato professionalizzante. Per quanto concerne l'accordo della Liguria Falasca osserva come «rispetto a tutte le esperienze sinora realizzate, l'esperienza ligure in cui questo accordo si inserisce sia una delle più rilevanti sinora realizzate nel nostro Paese dopo l'approvazione della riforma Biagi, per grado di approfondimento e per ampiezza dei temi trattati», evidenziando tuttavia come l'accordo presenti una «eccessiva gradualità, sia per quanto concerne la fase di avvio [...] sia per quanto concerne la durata del periodo sperimentale [...]». Le intese di Piemonte ed Emilia Romagna presentano invece, secondo l'Autore, «contenuti in gran parte coincidenti tra loro, pur con delle differenze circa le azioni previste». In particolare si evidenziano le scelte operate da ambedue le Regioni di istituire una Cabina di regia (nella dizione utilizzata dal Piemonte) o un Comitato (secondo la formula prescelta dall'Emilia Romagna) con funzioni di coordinamento e monitoraggio, composta da rappresentanti dei soggetti coinvolti nella sperimentazione. Dopo una necessaria descrizione dei contenuti dei protocolli l'Autore ribadisce «la necessità di coniugare un approccio sperimentale con quella di procedere ad una rapida messa a regime delle nuove tipologie di apprendistato».

In *Apprendistato professionalizzante: in Lombardia la sperimentazione per il terziario* di Patrizia Tiraboschi (in *GLav*, 2005, n. 5) l'Autrice descrive la nuova disciplina dell'apprendistato nella Regione Lombardia. In data 10 gennaio 2005 infatti la Regione, l'Unione regionale lombarda del Commercio, del Turismo e dei Servizi e le rappresentanze sindacali regionali di CGIL, CISL e UIL hanno firmato un accordo per realizzare una prima sperimentazione dell'apprendistato professionalizzante. L'intesa, che recepisce le disposizioni contenute nel Ccnl Commercio del 2 luglio 2004, è rilevante non solo per l'oggetto – osserva l'Autrice – «ma soprattutto per le parti che l'hanno stipulata». A differenza di altri accordi, infatti, questo prevede il recepimento di una disciplina già prevista dalla contrattazione collettiva.

In *Veneto e Abruzzo: le sperimentazioni per l'apprendistato professionalizzante* di Giampiero Falasca (in *GLav*, 2005, n. 9) l'Autore descrive invece le discipline introdotte dalla Regione Veneto e dalla Regione Abruzzo finalizzate a consentire l'utilizzo del “nuovo” contratto di apprendistato, rispettivamente con delibera di Giunta n. 197 del 28 gennaio 2005 e con un *Accordo quadro per la disciplina transitoria dell'apprendistato professionalizzante nella regione Abruzzo* del 10 febbraio 2005. Osserva Falasca che «i due atti, anche se dal punto di vista formale hanno un'efficacia diversa

[...] presentano molti punti di analogia. L'aspetto di maggiore consonanza è rinvenibile nella disciplina della formazione formale, che viene fissata, come negli altri accordi sin qui stipulati, alla soglia minima prevista dalla legge Biagi (120 ore annue) e che, soprattutto, viene identificata anche con la formazione svolta dal datore dotato di "capacità formativa". Si evidenzia in particolare come tale impostazione sia coerente con lo spirito della riforma operata dalla l. n. 30/2003 e dal d.lgs. n. 276/2003 «che mira a dare rilievo a quelle imprese capaci di erogare al proprio interno una valida formazione ai propri apprendisti». Si avvisa tuttavia che «affinché venga colto lo spirito della riforma, la formazione interna dovrà essere erogata da soggetti effettivamente e adeguatamente preparati; da questo punto di vista, tanto la delibera veneta quanto l'accordo abruzzese affidano la verifica della capacità formativa ad una autodichiarazione del datore che dovrà certificare di essere in possesso di alcuni requisiti, invero abbastanza generici. Tale meccanismo dovrà essere accompagnato da una seria attività di verifica della rispondenza delle autodichiarazioni all'effettiva presenza dei requisiti, altrimenti si rischierebbe di ridurre notevolmente la portata del momento formativo (la cui presenza, non si dimentichi, giustifica i sostanziosi incentivi contributivi riconosciuti dalla legge)».

In *Umbria: approvata la disciplina transitoria dell'apprendistato professionalizzante* di Giampiero Falasca (in *GLav*, 2005, n. 12) l'Autore interviene sulla delibera del 24 febbraio 2005 con cui la Giunta regionale dell'Umbria ha approvato uno schema di accordo per l'attivazione del regime transitorio dell'apprendistato professionalizzante. Si evidenzia l'importanza della introduzione di un regime transitorio, volto a colmare il vuoto lasciato dalla abrogazione, da parte del d.lgs. n. 276/2003, del CFL. La delibera non persegue tuttavia la sola finalità di rendere al più presto utilizzabile il contratto di apprendistato ma – osserva l'Autore – «si preoccupa anche di avviare il percorso di elaborazione di una disciplina stabile e completa dell'istituto; a tal fine, essa definisce alcune linee guida del "modello" regionale di apprendistato che le parti sociali e la Regione adottano come principi comuni e condivisi e costituisce un apposito Gruppo tecnico incaricato di tradurle in una regolamentazione completa». L'intervento affronta poi i singoli contenuti dello "schema di accordo".

In *Regione Puglia: primi orientamenti sull'apprendistato professionalizzante* di Giampiero Falasca (in *GLav*, 2005, n. 15) l'Autore descrive invece i contenuti della delibera di Giunta del 2 marzo 2005 n. 184, che ha dettato i primi indirizzi finalizzati all'attuazione della nuova disciplina del contratto di apprendistato di cui al d.lgs. n. 276/2003. La delibera – spiega l'Autore – «costituisce una ricognizione preliminare delle attività che dovranno essere compiute al fine di rendere operativa la nuova tipologia contrattuale», al contrario delle regolamentazioni sperimentali approvate negli ultimi mesi in numerose Regioni (Lombardia, Veneto, Marche, Toscana, Emilia Romagna, Liguria, Abruzzo e Umbria) le quali, seppure con ampiezza e ambito di applicazione diverso, sono caratterizzate da una maggiore operatività. Falasca osserva altresì che la natura meramente programmatica della delibera è ben visibile già nelle «premesse», che richiamano la finalità di «assumere determinazioni utili ad avviare con le parti sociali un percorso che consenta di condividere con le organizzazioni datoriali e dei lavoratori gli obiettivi, i contenuti e le modalità della sperimentazione dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante».

In *Toscana e Piemonte: sperimentazione sull'apprendistato professionalizzante* di Giampiero Falasca (in *GLav*, 2005, n. 16) l'Autore descrive le procedure di sperimentazione dell'istituto in tali ambiti territoriali, attivate rispettivamente con delibere di Giunta del 21 marzo e del 30 marzo 2005. Tali provvedimenti – spiega l'Autore – sembrano ricalcare le discipline già adottate in altre Regioni e «questa tendenziale omologazione di normative costituisce a parere di chi scrive un modo poco avveduto da parte delle Regioni di utilizzare le prerogative a lungo invocate e faticosamente difese in materia di formazione e lavoro. L'attribuzione alle Regioni della facoltà di disciplinare gli aspetti formativi dei rapporti di lavoro ha infatti un senso nella misura in cui costituisce uno strumento che consente di calibrare la normativa ai fabbisogni dei rispettivi territori; se invece prevale la tendenza ad una ripetizione pedissequa di regolamentazioni prodotte altrove, si rischia di svuotare di significato l'utilità di una devoluzione di compiti e funzioni verso il territorio».

In *Regione Lazio: apprendistato professionalizzante nel settore del turismo* di Giampiero Falasca (in *GLav*, 2005, n. 17) l'Autore sintetizza i contenuti della delibera di Giunta 18 marzo 2005 n. 350, che ha approvato le misure propedeutiche all'avvio della sperimentazione in materia di apprendistato professionalizzante, nonché i contenuti dell'accordo tra parti sociali e Regione del 1° aprile 2005, con cui sono stati approvati i profili formativi per il settore del Turismo. Con linearità è spiegato che la delibera consente l'avvio immediato in via sperimentale del contratto di apprendistato professionalizzante, rinviando ad un secondo momento «la sistemazione definitiva sull'istituto», mentre l'accordo recepisce i contenuti del contratto territoriale del settore turismo sottoscritto in data 17 dicembre 2004, il quale ha disciplinato in ambito regionale l'istituto.

In *Apprendistato professionalizzante: la delibera delle Marche dopo la competitività* di Giampiero Falasca (in *GLav*, 2005, n. 23) l'Autore descrive invece la disciplina dell'istituto introdotta in tale ambito regionale tramite la delibera di Giunta del 23 maggio 2005, con la quale si è «provveduto ad adeguare la vigente disciplina regionale dell'apprendistato professionalizzante alle modifiche apportate all'art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003 dall'art. 13 comma 13 bis del D.L. n. 35/2005 (intitolato alla “competitività”), introdotto dalla legge di conversione n. 80/2005». La delibera di Giunta della Regione Marche – spiega Falasca – mira a prevenire alcuni problemi applicativi «che potrebbero scaturire dall'infelice formulazione della norma (L. n. 80/2005), la quale ha aggiunto all'art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003 un comma 5 bis il quale dispone che fino all'approvazione della legge regionale prevista al comma 5, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi di categoria stipulati da associazioni dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale». Nonostante tale intervento, l'Autore mette in risalto ancora alcune problematiche legate all'avvio di “sperimentazioni” del nuovo contratto in alcuni territori regionali, discipline che «proprio in ragione della loro natura sperimentale e transitoria, sono state approvate mediante atti subordinati alla legge regionale (in genere, delibere di Giunta), che si prestano, molto più della legge, sia ad una rapida approvazione, sia a modifiche in corso d'opera».

In *Apprendistato professionalizzante: la circolare della regione siciliana* di Vincenzo Silvestri (in *GLav*, 2005, n. 26) l'Autore ripercorre invece l'intera vicenda della disciplina dell'istituto in Sicilia, prendendo spunto dall'ultimo provvedimento emanato: la circolare n. 55 del 9 giugno 2005 dell'Assessorato al lavoro. La circolare interviene sugli aspetti formativi che ineriscono lo svolgimento del rapporto di apprendistato ma – secondo l'Autore – l'intervento rischia di creare più confusione fra gli operatori. Da un lato infatti si disciplina l'aspetto formativo previsto dall'art. 16 della l. n. 196/1997, come modificato dall'art. 2 della l. n. 263/1999 e, dall'altro, si emanano delle disposizioni attuative relative al contratto di apprendistato professionalizzante «che lascerebbero intendere la volontà dell'Assessorato di rendere immediatamente operativo tale contratto, anche se la definizione dei profili formativi non è ancora stata posta in essere».

In *Emilia Romagna e Valle d'Aosta disciplinano l'apprendistato professionalizzante* di Giampiero Falasca (in *GLav*, 2005, n. 36) l'Autore descrive il contenuto della delibera di Giunta n. 1256/2005 della Regione Emilia Romagna e della delibera di Giunta n. 2526/2005 della Regione Valle D'Aosta, entrambe disciplinanti l'apprendistato professionalizzante. Ciò che l'Autore rileva sin da subito è la circostanza secondo cui la disciplina approvata dalla Regione Valle D'Aosta non scaturisce da norme di legge regionale, ma solo dalle preventiva intesa con le parti sociali regionali, «in tal modo la Regione aderisce alla prassi, già manifestatasi negli ultimi mesi, di approvare discipline dell'apprendistato professionalizzante mediante semplici delibere di Giunta, nonostante la modifica legislativa introdotta dal decreto competitività, che ha “innalzato” al livello legislativo regionale la fonte chiamata a disciplinare il contratto di apprendistato professionalizzante». Brevi approfondimenti ineriscono poi la disciplina dell'apprendistato in Emilia Romagna, la disciplina della formazione e la disciplina transitoria della Valle D'Aosta.

In *Friuli: assunzione di minori e apprendisti senza visita medica* di Mauro Parisi (in *GLav*, 2005, n. 38) l'Autore evidenzia la problematica legata all'entrata in vigore della l.r. n. 21/2005 che ha abolito l'obbligo di presentazione della certificazione medica per minori e apprendisti, “scontrandosi” evidentemente con quanto invece previsto dalla normativa statale che disciplina il

lavoro dei minori (l. n. 977/1967). Osserva dunque l'Autore che «con l'“abolizione” a livello regionale dell'obbligo di presentazione del certificato sanitario, ci si interroga sugli incerti confini di liceità del comportamento di quegli imprenditori friulani che, intendendo procedere all'assunzione di minori, ma non potendo “procurarsi” il previsto certificato medico di idoneità, ora rischiano l'incriminazione penale [...] l'intervento regionale “parrebbe” perciò “eccessivo”, non solo rispetto alle proprie competenze in materia di “lavoro”, ma, a maggior ragione, con riguardo alle materie di “ordinamento penale”, venendo di fatto ad abrogare la contravvenzione, stabilita – come altrimenti non potrebbe – dalla normativa statale, cogente su tutto il territorio nazionale». Sui rapporti tra competenze regionali e statali l'Autore rileva quindi che «può spettare solo allo Stato conferire rilievo penale – così come provvedere a negarlo – a fattispecie giuridiche. Similmente, quanto alla disciplina e ai caratteri delle diverse tipologie lavorative, tra cui quella relativa al lavoro dei minori, non sembrerebbe potere incidere che la sola normativa statale, al riguardo puntuale e priva di riserve».

In *Sicilia: apprendistato professionalizzante nel settore credito* di Vincenzo Silvestri (in *GLav*, 2005, n. 45) l'Autore descrive, nella specifica Regione e nello specifico settore, la disciplina in materia di apprendistato professionalizzante contenuta nel decreto della Regione Sicilia 17 ottobre 2005 che recepisce l'intesa firmata a livello nazionale per l'utilizzo di tale tipologia contrattuale nel settore creditizio. Tale disciplina contrattuale – evidenzia l'Autore – individua i profili formativi in coerenza con i risultati dell'indagine sui fabbisogni professionali e formativi realizzata da Enbicredito e dall'Ente bilaterale nazionale, disciplinando i requisiti essenziali della figura del tutore, in conformità al d.m. 28 febbraio 2000; l'articolazione dell'attività formativa; la durata della formazione formale; i requisiti in base ai quali l'impresa possa considerarsi dotata di capacità formativa interna.

In *La Regione Puglia disciplina l'apprendistato professionalizzante* di Patrizia Tiraboschi (in *DPL*, 2005, n. 46) l'Autrice descrive la regolamentazione dell'istituto nel territorio pugliese, avvenuta con l.r. n. 13/2005, evidenziando come il provvedimento abbia sollevato non poche polemiche e contrapposizioni, in quanto «Confindustria e Cisl regionali non hanno condiviso le proposte della Regione ed anche il Governo, come si apprende da notizie di stampa, ha subito dichiarato di voler ricorrere alla Corte costituzionale per violazione delle competenze assegnate dalla Costituzione alle Regioni in materia». Tiraboschi sottolinea altresì come la disciplina dell'apprendistato in Puglia costituisca un caso “anomalo”, considerato che la stessa non ha provveduto, come hanno fatto altre Regioni, ad introdurre «sperimentazioni atte a facilitare l'individuazione degli elementi e delle modalità per la regolamentazione del contratto».

In *Toscana e Lombardia: passi avanti dell'apprendistato professionalizzante* di Giampiero Falasca (in *GLav*, 2005, n. 46) l'Autore descrive le discipline in materia di apprendistato adottate in Toscana e Lombardia: la prima con tre distinte delibere (nn. 4461, 4462 e 5205/2005), con cui ha approvato i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante per una serie di qualifiche previste nel repertorio regionale; la seconda con l'accordo del 13 ottobre 2005, che ha definito le linee guida per l'apprendistato professionalizzante per il settore dell'artigianato. Sono poi approfondite le tematiche specifiche dei profili formativi approvati dalla Regione Toscana ed alcuni aspetti del citato *Accordo quadro per la definizione di linee-guida in tema di contratti di apprendistato professionalizzante per la Lombardia*.

Nel già citato *Apprendistato professionalizzante: alcune questioni aperte* di Marco Novella e Maria Luisa Vallauri gli Autori accennano alle forme sperimentali regionali dell'apprendistato professionalizzante descrivendo in particolare la ripartizione di competenze fra Regioni e Stato dettata dal d.lgs. n. 276/2003 e dalla sentenza della Corte Cost. n. 50/2005.

In *Regione Puglia: approvata la legge sull'apprendistato professionalizzante* di Giampiero Falasca (in *GLav*, 2005, n. 49), l'Autore descrive il provvedimento – che sarà poi oggetto di esame da parte del Corte Costituzionale – evidenziando che «la legge è destinata a destare molte discussioni, non solo politiche (già molto accese) ma anche giuridiche, in ragione di alcuni tratti di specialità che la differenziano nettamente dalle altre normative regionali sinora approvate [...] il tratto più evidente

di discontinuità con le altre normative lo troviamo nell'art. 2 della legge, il quale assegna alla Giunta regionale il compito di definire i profili formativi del contratto recependo, ove presenti, le indicazioni contenute nei contratti collettivi di lavoro o formulate dagli enti bilaterali [...] e comunque sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e le associazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale». Ciò che l'Autore rileva, quale problematicità della legge, è la circostanza secondo cui la stessa «definisce per l'approvazione dei profili formativi (e la conseguente utilizzabilità del contratto) un iter procedimentale diverso da quello previsto dall'art. 49 del d.lgs. n. 276/2003 il quale richiede che l'approvazione sia necessariamente preceduta da una "intesa" con le parti sociali. In altre parole, mentre il legislatore nazionale configura l'intesa con le parti sociali come una "condizione di procedibilità" per l'approvazione dei profili formativi, la legge regionale riduce il confronto con le parti sociali ad un momento di semplice consultazione, che può anche non sfociare in un accordo».

In *Minori e apprendisti: in Friuli visite mediche di nuovo possibili* di Mauro Parisi (in *GLav*, 2006, n. 3), l'Autore descrive il seguito della vicenda relativa alla abolizione, in tale Regione, dell'obbligo di certificazione medica per minori e apprendisti, evidenziando brevemente come si sia posto termine alla difficile situazione creata dalla l.r. n. 21/2005, attraverso l'emanazione di una circolare del 18 novembre 2005 – da parte della Regione – che chiede nuovamente il rilascio di tali certificazioni mediche. L'aspetto più problematico della vicenda – secondo l'Autore – «attiene all'utilizzo dell'ordine circolare, frequente e talvolta improprio, che sempre più spesso può essere riscontrato».

In *Regione Lazio: approvata la legge sull'apprendistato* di Giampiero Falasca (in *GLav*, 2006, n. 37) l'Autore descrive la disciplina regionale, sottolineando come molte delle disposizioni della l.r. n. 9/2006 «non contengono una regolamentazione completa della materia, ma rinviano per alcuni temi (ad esempio parere di conformità) ad un regolamento regionale che dovrà essere approvato entro sessanta giorni dalla sua entrata in vigore e per altri temi (ad esempio approvazione profili formativi) ad apposite delibere di Giunta». Sottolinea ancora Falasca che «anche dopo l'emanazione di questi atti, la completa utilizzabilità dei nuovi contratti non sarà automatica; il contratto di apprendistato professionalizzante [...] sarà infatti utilizzabile nei soli settori produttivi per i quali è intervenuta la contrattazione collettiva, mentre l'alto apprendistato sarà utilizzabile solo dopo la stipula di convenzioni tra la Regione e le istituzioni formative».

In *Apprendistato professionalizzante e sperimentazioni regionali* di Danilo Papa (in *GLav*, 2006, n. 38), l'Autore descrive le problematiche affrontate dal Ministero del lavoro con risposta ad interpello del 14 settembre 2006. Tali problematiche, sollevate dall'Ordine dei Consulenti del lavoro di La Spezia riguardano, da un lato, la legittimità di una sperimentazione dell'apprendistato professionalizzante limitata ad un determinato numero di contratti e dall'altro la possibilità, durante tale periodo, di instaurare rapporti di apprendistato ai sensi della precedente disciplina dettata dalla l. n. 25/1955 e dall'art. 16 della l. n. 196/1997. Con chiarezza si spiegano dunque le ragioni che hanno spinto il Ministero del lavoro a dare una risposta positiva ad entrambi i quesiti. La sperimentazione avviata in Liguria appare infatti legittima in quanto «la citata limitazione numerica dei contratti di apprendistato professionalizzante risponde a criteri di limitazione e transitorietà propri di ogni sperimentazione in atto». Aggiunge inoltre l'Autore che «tale scelta interpretativa, del tutto condivisibile, non può tuttavia non permettere ai datori di lavoro che non rientrano, fors'anche per scelta, nel bacino della sperimentazione, di continuare a poter stipulare contratti di apprendistato ai sensi della disciplina del 1955». È così, infatti, che il Ministero sottolinea che «al fine di evitare qualsiasi illegittima disparità di trattamento fra datori di lavoro, rispetto all'accesso ai benefici e agli incentivi connessi all'apprendistato [...] fino alla definitiva entrata in vigore e alla operatività dei nuovi apprendistati, resta applicabile la disciplina di cui alla L. n. 25/1955 come modificata dalla L. n. 196/1997». Un ulteriore elemento che Papa evidenzia attiene invece alla obbligatoria applicazione della disciplina del d.lgs. n. 276/2003 in presenza di un contratto collettivo nazionale che disciplini il nuovo contratto di apprendistato professionalizzante.

In *Provincia autonoma di Trento: la legge sull'apprendistato* di Giampiero Falasca (in *GLav*, 2006, n. 43) l'Autore descrive il provvedimento adottato segnalandone in particolare quattro peculiarità che ne farebbero un «modello di riferimento per le future discipline della materia». Le peculiarità segnalate riguardano:

- l'ampiezza degli aspetti trattati; la legge abbraccia tutte le tipologie di apprendistato introdotte dal d.lgs. n. 276/2003 (apprendistato qualificante, professionalizzante e specializzante);
- la compresenza, nella legge, di soluzioni originali, «figlie delle buone prassi sperimentate negli ultimi anni nel territorio provinciale in materia di gestione delle politiche della formazione professionale e dei principi affermatasi nell'ultimo triennio a livello regionale in materia di apprendistato, che vengono trasposti nella legge provinciale in maniera ragionata e selettiva»;
- il ruolo che viene assegnato all'Agenzia provinciale per il lavoro;
- l'alto livello di consenso delle parti sociali da cui scaturisce la legge; questa infatti è stata approvata a seguito della stipula di un apposito Protocollo di intesa con le parti sociali, con il quale sono state definite le linee guida della futura disciplina legislativa.

In *Basilicata: approvata la legge quadro sull'apprendistato* di Giampiero Falasca (in *GLav*, 2006, n. 48) l'Autore evidenzia, quale aspetto di maggiore rilevanza del provvedimento, la «scelta di non definire un criterio rigido di ripartizione tra formazione interna all'impresa e formazione esterna». Nel descrivere i contenuti della legge, Falasca ne sottolinea i punti di maggiore originalità, ossia quel «particolare meccanismo volto a qualificare la formazione erogata all'interno dell'impresa, mediante l'individuazione di una serie di requisiti che devono essere posseduti dall'impresa stessa affinché possa erogare la formazione formale». Altro profilo di sicura originalità consiste – secondo l'Autore – nell'introduzione di un «meccanismo transitorio che agevolerà molto la messa a regime del contratto».

In *Conferme costituzionali sulla formazione degli apprendisti* di Mauro Parisi (in *GLav*, 2007, n. 3) l'Autore analizza la pronuncia della Corte Costituzionale n. 425/2006 con la quale è stata respinta l'eccezione di incostituzionalità avanzata dallo Stato sull'art. 17, comma 4, della l.r. Marche n. 2/2005 (modificata in seguito dalla l. n. 4/2006). Parisi evidenzia dunque «la difficoltà in cui versa la disciplina di un istituto chiamato a mutuare le proprie definizioni da competenze costituzionali attigue (quelle di Stato e Regioni); ad operare nel rispetto dell'evanescente principio di leale collaborazione tra organismi disomogenei; ma, altresì, a informarsi – del tutto singolarmente – al criterio di “sussidiarietà” tra fonti normative e contrattuali».

In *Apprendistato: parzialmente incostituzionale la legge della Regione Puglia* di Giampiero Falasca (in *GLav*, 2007, n. 10), l'Autore analizza i profili di incostituzionalità della l.r. n. 13/2005 della Puglia, con cui si è disciplinato l'apprendistato professionalizzante. In particolare, muovendo dalle ragioni che hanno spinto la Presidenza del Consiglio dei Ministri ad impugnare il provvedimento, l'Autore evidenzia le singole norme portate all'attenzione della Consulta:

- l'art. 2, comma 2, secondo il quale nell'ipotesi in cui entro un certo termine non sia raggiunta l'intesa tra i vari soggetti interessati in merito alla definizione dei profili formativi, questi siano determinati dalla Giunta regionale;
- l'art. 3, comma 4, il quale prescrive che la formazione formale si svolga «prevalentemente all'esterno dell'azienda»;
- l'art. 3, comma 7, il quale prevede che «la formazione interna deve avere ad oggetto, per un periodo minimo iniziale della durata di venti ore nel primo mese di svolgimento del rapporto, i metodi di organizzazione della produzione e i sistemi di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali».

In fine sono dunque riportate le decisioni della Corte, che ha accolto due delle tre censure mosse dalla Presidenza del Consiglio (in merito all'art. 2 che, secondo la Corte, attribuisce alla Giunta un ruolo «incompatibile con il regime dell'intesa, caratterizzata, quest'ultima dalla paritaria codeterminazione dell'atto in difetto di indicazioni della prevalenza di una parte sull'altra»; in merito all'art. 3, comma 7, che si scontra con il principio secondo cui la formazione interna attiene all'ordinamento civile e, pertanto, alla competenza regolatoria esclusiva dello Stato).

Anche in *Assunzioni di apprendisti: incostituzionalità della L. R. Puglia* di Patrizia Tiraboschi (in *DPL*, 2007, n. 14) l'Autrice esamina la decisione della SC adottata il 24 gennaio 2007 relativa al ricorso proposto dal CdM. avverso la l.r. n. 13 del 22 novembre 2005 con cui la Regione Puglia – in materia di “apprendistato professionalizzante” – ha inteso regolamentare tale tipologia contrattuale nel contesto del proprio territorio. L'Autrice ricorda come la Corte, con la citata decisione, abbia dichiarato parzialmente incostituzionale la legge, annullando in particolare due delle tre disposizioni regionali impugnate dalla PCM.

In *Apprendistato professionalizzante: normative regionali* di Patrizia Tiraboschi (in *DPL*, 2007, n. 27) l'Autrice descrive invece quali normative regionali siano intervenute a disciplinare i profili formativi del contratto di apprendistato professionalizzante, soffermandosi anzitutto sulle normative introdotte da: Lombardia, Friuli Venezia Giulia e Marche, per poi ricordare quelle introdotte da Emilia Romagna, Sardegna, Puglia, Piemonte, Umbria e Province di Trento e Bolzano. Dopo una descrizione del “variegato” panorama normativo l'Autrice evidenzia come l'assenza di uniformità comporti difficoltà nella stipula e gestione dei contratti di apprendistato. A Suo parere, per superare tale problematica, è importante che gli attori sociali «operino al fine di incentivarne l'avvio e la chiarezza normativa sia con riferimento ai profili formativi da applicarsi all'istituto, sia con riferimento alle modalità di valutazione, certificazione e documentazione degli stessi».

In *Provincia di Bolzano: apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione nel settore commercio e terziario* di Josef Tschöll (in *GLav*, 2007, n. 37) l'Autore descrive dettagliatamente l'accordo del 29 agosto 2007 tra Unione commercio turismo servizi (Verband für Kaufleute und Dienstleister) di Bolzano e le organizzazioni sindacali provinciali di Asgb, Cgil/Agb, Sgb/Cisl e Uil/Sgk, che disciplina il “nuovo” apprendistato per il settore commercio e servizi. L'Autore evidenzia che le novità introdotte dall'accordo riguardano, fra l'altro, i crediti formativi, il nuovo trattamento in caso di malattia e la retribuzione spettante all'apprendista mentre – sottolinea Tschöll – rimane sostanzialmente confermato il “vecchio” impianto contrattuale, salvo per quanto concerne i riferimenti normativi (d.lgs. n. 276/2003 e l.p. n. 2/2006).

In *Apprendistato professionalizzante nel Lazio: il regolamento di attuazione* di Enzo De Fusco (in *GLav*, 2007, n. 41) l'Autore descrive invece la disciplina introdotta in tale ambito regionale, prima con l.r. n. 9/2006 e poi con il regolamento attuativo previsto dall'art. 13 del medesimo testo di legge. L'Autore critica il testo regolamentare poiché «non brilla per chiarezza e semplicità; e ciò nonostante il congruo tempo avuto a disposizione dall'Amministrazione locale visto che sono passati quasi 4 anni dall'approvazione del D.Lgs. n. 276/2003» affrontando, tra l'altro, la problematica relativa alla efficacia del parere di conformità previsto dalla disciplina regionale. A tal proposito l'Autore si chiede infatti «se il parere di conformità previsto da una legge regionale (e indipendentemente da chi lo rilasci) rappresenti una condizione costitutiva del rapporto di lavoro; vale a dire, se la mancanza di tale documento possa impedire la valida costituzione del rapporto di lavoro». Secondo De Fusco «nell'attuale ordinamento statale la legge non impone per la legittima stipulazione del contratto di apprendistato alcuna autorizzazione o attestato di conformità da parte di qualsivoglia soggetto pubblico o privato [...] né si potrebbe confondere la disciplina dei profili formativi, rimessa alle leggi regionali e, in via provvisoriamente sostitutiva di queste, ai contratti collettivi nazionali, con un divieto di stipulare il contratto di apprendistato senza una preventiva verifica della sua conformità ai previsti obblighi formativi». In tal senso l'Autore evidenzia infatti che «una cosa [...] è la fissazione della disciplina del contratto, altra cosa è il controllo sul rispetto di tale disciplina nei singoli casi concreti, normalmente demandato in via successiva al giudice [...] alle leggi regionali, chiamate solo a definire i profili formativi del contratto di apprendistato professionalizzante, non è consentito, dunque, imporre, in restrizione dell'autonomia privata, una qualsiasi autorizzazione o preventiva verifica di conformità per la stipulazione di tale contratto».

Apprendistato: settori e Ccnl

È altresì interessante il contributo di chi ha voluto focalizzare l'attenzione sull'utilizzo di tale tipologia contrattuale nell'ambito di un determinato settore, ripercorrendo la disciplina dettata al riguardo da taluni contratti collettivi.

In *L'apprendistato in agricoltura* di Giulio D'Imperio (in *DPL*, 1998, n. 43) l'Autore si sofferma sulla applicabilità dell'istituto in tale settore, alla luce dell'art. 16 della l. n. 196/1997 e della circolare Inps n. 203/1998. D'Imperio evidenzia l'importanza della utilizzazione del contratto di apprendistato in agricoltura il quale «se sfruttato adeguatamente può effettivamente rappresentare un efficace trampolino di lancio per la riqualificazione del personale di un settore sempre più in crisi come quello agricolo».

Ne *Il rapporto di apprendistato* di Luigi De Romanis (in *GLav*, 1999, n. 38), l'Autore riferisce i contenuti del rinnovo del Ccnl Commercio che disciplinano il rapporto di apprendistato. In particolare l'Autore sottolinea che «il doppio binario sul quale è stata costruita la nuova disciplina contrattuale dell'apprendistato nel recente rinnovo. Tale nuova disciplina consiste in una "Parte generale" composta da un gruppo di disposizioni a carattere trasversale di contenuto normativo quali: l'età per l'assunzione, conformata a quella prevista dalla legge Treu; il periodo di prova e altre disposizioni non modificate [...] a questa parte si aggiunge una "Parte speciale" che introduce i seguenti miglioramenti: una ampliata sfera di applicazione che si estende fino a gran parte del secondo livello e alcune figure del sesto; una proporzione numerica con i qualificati adeguata al rapporto uno a uno; una durata ampliata strutturalmente fino a 36 mesi per i livelli quarto, terzo e secondo».

In *Apprendistato: le precisazioni del Ministero* di Daniele Cirioli (in *DPL*, 2000, n. 19) l'Autore descrive la disciplina dell'apprendistato di cui alla l. n. 196/1997 sulla scia di quesiti posti al Ministero del lavoro in seguito all'Accordo di rinnovo del Ccnl settore terziario, distribuzione e servizi approvato il 20 settembre 1999 in parte contrastante con la disposizione legislativa.

L'Autore in primo luogo affronta gli interrogativi su: chi può essere apprendista, a quali condizioni, gli obblighi di comunicazione alle Regioni, il rapporto di lavoro, le agevolazioni; intervenendo poi nell'ambito della contribuzione agevolata nella attività formativa e riportando infine le precisazioni ministeriali sul Ccnl del terziario. A tal riguardo il Ministero – ricorda l'Autore – dichiara inammissibili le previsioni dei contratti collettivi che dispongono percorsi di apprendistato con periodi eccedenti i limiti minimo e massimo di durata fissati dall'art. 16 della l. n. 196/1997. In secondo luogo l'Autore non condivide, come indicato dall'Accordo, l'introduzione di un parere di conformità dell'ente bilaterale di categoria ai fini del rilascio dell'autorizzazione ispettiva per la costituzione dei rapporti di apprendistato, poiché i Servizi ispezione del lavoro della Direzione provinciale rimangono soggetti esclusivamente al rispetto della normativa statale.

In *Formazione in apprendistato: l'accordo Whirpool di Trento* di Sergio Vergari (in *GLav*, 2000, n. 22) l'Autore descrive i contenuti dell'accordo in questione, sottoscritto il 13 gennaio 2000 presso la Whirpool Europe S.r.l. di Spini di Gardolo (TN), sottolineando come lo stesso costituisca «un unicum a livello nazionale, sia come esempio di regolamentazione contrattuale dei profili formativi del rapporto di apprendistato, sia come rappresentazione del ruolo che il dialogo sociale può esercitare sull'attuazione della riforma dell'apprendistato, sia, infine, come modello di sostegno sinergico degli attori sociali e dei servizi all'impiego alla formazione in apprendistato e al suo sviluppo coerente rispetto alle esigenze dei mercati locali e/o aziendali». In particolare l'Autore evidenzia che alla base dell'accordo si collocano due fattori decisivi: «la spiccata sensibilità delle relazioni industriali presenti in Whirpool di Trento sui temi dell'integrazione tra formazione scolastica e mondo del lavoro» e «la qualificazione del sostegno alla formazione sul lavoro dei giovani offerto dalla provincia autonoma di Trento tramite il pacchetto di azioni previsto nel vigente piano degli interventi di politica del lavoro».

In *La formazione nei rinnovi dei CCNL dell'industria metalmeccanica* di Bruno Scazzocchio (in *GLav*, 2003, n. 25) l'Autore interviene sull'intesa per il rinnovo del Ccnl 8 giugno 1999 per

l'industria metalmeccanica privata e della installazione di impianti – stipulata il 7 maggio 2003 da Federmeccanica e Assistal e da Fim e Uilm – che introduce novità rilevanti sul versante della formazione; nonché sull'intesa per il rinnovo del Ccnl 7 luglio 1999 per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti, stipulata il 29 maggio 2003 da Unionmeccanica, Fim e Uilm. Si sottolinea la costituzione di una Commissione Nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato, volta a «individuare le specifiche esigenze formative del settore, operare in stretto rapporto con l'organismo paritetico nazionale, di cui all'Accordo interconfederale Cgil-Cisl-Uil e Confapi e con il Fondo Formazione Pmi e individuare iniziative dirette a favorire adeguati interventi formativi a favore delle fasce deboli e dei lavoratori coinvolti nei processi di mobilità».

In *L'apprendistato nei protocolli d'intesa e nelle previsioni contrattuali* di Maria Rosa Gheido e Alfredo Casotti (in *DPL*, 2005, n. 3) gli Autori si soffermano principalmente sui contenuti degli accordi del settore terziario e, per quanto riguarda l'apprendistato specializzante, degli accordi stipulati in Piemonte, Veneto, Liguria e Lombardia. Si delinea anche il regime sanzionatorio previsto dall'art. 53 del d.lgs. n. 276/2003.

In *Apprendistato nei settori terziario e credito* di Ernesto Palomba (in *DPL*, 2005, n. 32) l'Autore descrive inizialmente le diverse tipologie del nuovo contratto di apprendistato (qualificante, professionalizzante e specializzante), soffermandosi anche sulle peculiarità dell'istituto sotto il profilo degli adempimenti connessi all'assunzione. Successivamente Palomba approfondisce la disciplina dell'apprendistato contenuta nei Ccnl del terziario e del credito evidenziando, quanto al primo, i punti salienti dell'accordo 2 luglio 2004 e, quanto al secondo, punti salienti dell'accordo 23 giugno 2005. Di particolare interesse è anche il resoconto tabellare relativo agli «interventi regionali in materia di apprendistato».

In *Apprendistato professionalizzante: la nota di Confcommercio* di Giampiero Falasca (in *GLav*, 2005, n. 38) l'Autore descrive l'applicazione dell'istituto nell'ambito del settore, analizzando la nota della Confcommercio del 19 luglio 2005. La nota – osserva Falasca – analizza il contenuto della circolare n. 30 del 15 luglio 2005 del Ministero del lavoro, con la quale il Dicastero, a seguito delle innovazioni introdotte dalla l. n. 80/2005 «ha integrato le interpretazioni fornite in precedenza con la circolare n. 40/2004».

In *Apprendistato professionalizzante anche per i revisori contabili* di Massimo Brisciani (in *GLav*, 2006, n. 3) l'Autore descrive i contenuti del protocollo nazionale sottoscritto il 1° dicembre 2005 per l'operatività dell'apprendistato professionalizzante degli addetti alla revisione contabile. Brisciani osserva che l'intesa riguarda un settore specifico e un numero limitato di addetti, «ma riveste un interesse particolare in quanto rappresenta il primo accordo collettivo nazionale che definisca direttamente i profili formativi». L'Autore si sofferma pertanto proprio sui profili formativi, evidenziando come il protocollo preveda un unico profilo formativo, ma ne sviluppa i contenuti in due percorsi:

- l'uno biennale per i giovani con laurea di quattro o cinque anni in discipline economiche e aziendali oppure di tre anni seguita da master di revisione contabile di almeno nove mesi;
 - l'altro triennale per i giovani con laurea breve di tre anni in discipline economiche e aziendali.
- Sono infine descritti in particolare i contenuti del protocollo concernenti l'inquadramento e trattamento economico.

In *L'apprendistato professionalizzante nel CCNL metalmeccanici* di Alessia Muratorio (in *DPL*, 2006, n. 8) l'Autrice esamina analiticamente l'ipotesi di accordo del 19 gennaio 2006 per il rinnovo della parte economica del Ccnl Metalmeccanici, descrivendo la disciplina ivi contenuta per l'attuazione del nuovo contratto di apprendistato professionalizzante. Dopo aver rappresentato le problematiche legate all'iter di attivazione dell'istituto, Muratorio si sofferma sui profili formativi e sul nuovo ruolo delle imprese nell'ambito della formazione dell'apprendista. Spiega infatti l'Autrice che «la vera novità è rappresentata dalla forma di erogazione della formazione formale: se infatti la disciplina dell'apprendistato professionalizzante aveva previsto iniziative di formazione esterna all'azienda, in linea con il Legislatore del 2003 il nuovo CCNL dei metalmeccanici (come peraltro

già disposto in altri settori) dà la possibilità alle imprese di erogare direttamente all'interno della struttura aziendale la formazione formale, in tutto o in parte, purché disponga della c.d. capacità formativa interna». Altri profili analiticamente trattati riguardano tra l'altro: il tutor aziendale, i contenuti e il monte ore della formazione, gli aspetti economici e normativi. Nelle conclusioni l'Autrice evidenzia infine che «di sicuro impatto è che si sia data una regolamentazione nel settore più "caldo", quanto a conflitti tra le parti, e che interessa quello che sembra essere ancora il numero più rilevante di addetti. Occorrerà una verifica dell'uso che le imprese faranno direttamente di un istituto strumentale, per espressa dichiarazione delle parti, allo sviluppo della competitività del sistema produttivo italiano, finalizzato tuttavia a favorire un'occupazione stabile e di qualità».

In *L'apprendistato nei CCNL* di Patrizia Tiraboschi (in *DPL*, 2007, n. 33) l'Autrice esordisce con un breve *excursus* sul ruolo della contrattazione collettiva nell'ambito della disciplina dell'istituto, evidenziando successivamente le problematiche legate alla «ricostruzione del sistema regolatorio». Tiraboschi evidenzia poi come «l'attivazione delle parti sociali si sia differenziata notevolmente per settore», approfondendo i contenuti dei contratti del commercio e dei metalmeccanici.

In *Nuovo apprendistato nei contratti del settore turismo* di Patrizia Tiraboschi (in *DPL*, 2007, n. 36), l'Autrice descrive la disciplina del contratto di apprendistato contenuta nei Ccnl Federturismo e Assoturismo. Nella disamina Tiraboschi mette in risalto due aspetti: la volontà delle parti sociali di «aderire [...] all'impianto di riforma previsto dalla Legge Biagi» e lo sviluppo della tematica delle pari opportunità di accesso e permanenza al lavoro per i malati affetti da patologia oncologica.

In *Il nuovo contratto di apprendistato nella contrattazione collettiva* di Giuseppe Lella (in *DPL*, 2007, n. 48) l'Autore – dopo aver chiarito il ruolo delle Regioni nella messa a regime del nuovo contratto di apprendistato – descrive, con dovizia di particolari, i contenuti di numerosi Ccnl che hanno disciplinato l'istituto. La disamina, che critica in vari punti le regolamentazioni contrattuali, si sofferma in particolare sui profili formativi e sul trattamento economico e normativo dell'apprendista.

In *Apprendistato e contrattazione collettiva* di Maria Rosa Gheido (in *DPL*, 2008, n. 46) l'Autrice, dopo aver descritto le problematiche relative ai profili formativi dell'apprendistato, si sofferma sul ruolo della contrattazione collettiva ai fini della operatività dell'istituto, evidenziando le novità introdotte dal nuovo comma 5-ter dell'art. 49 del d.lgs. n. 276/2003. Sono successivamente affrontate le discipline relative alla formazione nel settore terziario e nel settore edile nonché la problematica relativa al ruolo degli enti bilaterali.

L'intervento si chiude con una breve disamina relativa all'inquadramento ed alla retribuzione dell'apprendista, in cui si fa cenno dell'ultimo orientamento ministeriale al riguardo contenuto nella circolare n. 27/2008.

Profili formativi

I profili formativi del nuovo apprendistato rappresentano sicuramente uno dei temi più difficili, stante – come evidenziato anche in precedenza – la commistione di discipline regionali e statali sul punto. Sono quindi particolarmente interessanti gli interventi di chi ha voluto approfondire i rapporti tra le diverse fonti regolatrici della formazione che, solo con il d.l. n. 112/2008, sembra trovare una maggior semplificazione.

In *Apprendistato: l'equilibrio tra formazione interna ed esterna* di Rita Santarelli (in *GLav*, 1999, n. 25) l'Autrice descrive l'evoluzione della disciplina formativa legata ai rapporti di apprendistato, evidenziando che «la riforma si è concretizzata in vari passaggi: dapprima la L. n. 196/1997 ha ampliato la fascia di utenza, come età, titolo di studio e settori e ha stabilito un numero minimo di ore di formazione esterna; successivamente il D.M. 8 aprile 1998 e il recente D.M. 20 maggio 1999 [...] hanno meglio precisato i contorni e le finalità della formazione esterna all'impresa».

L'intervento approfondisce poi la tematica della formazione esterna e l'intervento delle Regioni sul punto, sottolineando l'aspetto più importante del "nuovo" contratto di apprendistato: «le sue due

articolarzioni, la componente esterna all'azienda e quella interna altrettanto importante affidata alla supervisione di un tutor».

In *Contratto di apprendistato e formazione professionale* di Alfredo Casotti e Maria Rosa Gheido (in *DPL*, 1999, n. 30) gli Autori analizzano la tematica della formazione professionale prevista in Italia, riportando anche una breve sintesi delle corrispondenti discipline degli altri Paesi della UE. È poi evidenziata l'incidenza del d.l. n. 214/1999 circa l'obbligo di formazione: «a seguito della modifica apportata al secondo comma dell'articolo 16, la partecipazione alle attività formative esterne diventa obbligatoria per i contratti di apprendistato stipulati dopo il 19 luglio 1999, consentendo così una sorta di moratoria per quelli stipulati in vigenza della legge n. 196/1997, ma anteriori all'effettiva attuazione del disposto normativo. L'articolo 2 del D.L. n. 214/1999 stabilisce, inoltre, che il datore di lavoro non ha diritto alle agevolazioni contributive, previste per i rapporti di apprendistato, in caso di mancata partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione esterna all'azienda previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro proposte formalmente all'impresa da parte dell'amministrazione pubblica competente». Il contributo si sofferma anche sulla figura del tutor.

Anche in *Apprendisti: alle Regioni il compito di proporre le iniziative formative* di Gabriele Bonati (in *GLav*, 1999, n. 32) l'Autore descrive le novità che seguono l'approvazione, da parte della Camera in data 27 luglio 1999, della legge di conversione del d.l. n. 214/1999, concernenti la soppressione della proroga relativa alla decorrenza dell'obbligo formativo esterno all'azienda e la necessità che la formazione esterna all'azienda, prevista dai Ccnl, debba essere formalmente proposta all'impresa da parte delle Regioni. Si osserva quindi che i nuovi obblighi sono operativi per i contratti di apprendistato stipulati a decorrere dal 19 luglio 1998 e che l'azienda perde le agevolazioni contributive se l'apprendista non partecipa alle iniziative formative formalmente proposte all'azienda stessa da parte delle Regioni.

In *Scuola e formazione* di Eufranio Massi (in *DPL*, 2000, n. 38) l'Autore descrive le novità introdotte da «uno dei punti più qualificanti del patto sociale, sottoscritto presso la Presidenza del Consiglio il 22 dicembre 1998», cioè «la formazione intesa come crescita culturale e professionale dei giovani». In particolare si descrive la disciplina contenuta nel regolamento di attuazione dell'art. 68 della l. n. 144/1999 (d.P.R. 12 luglio 2000, n. 257), con il quale sono stati stabiliti i tempi, le modalità di attuazione, il riconoscimento dei crediti formativi e la loro certificazione. L'Autore osserva che «lo schema ipotizzato attraverso il regolamento raggiunge, a prima vista, un duplice ammirevole obiettivo: quello di innestare moduli formativo-professionali nella tradizionale istruzione scolastica e quello di cercare di recuperare la c.d. "dispersione" scolastica che riguarda gli adolescenti i quali, dopo la scuola dell'obbligo, si perdono non iscrivendosi alle scuole superiori o non conseguendo il diploma». Massi osserva ancora che la normativa introdotta, trattando di integrazione tra sistema scolastico e sistema formativo, sembra escludere le aziende dalla formazione, essendo le stesse prese in considerazione soltanto attraverso la tipologia dell'apprendistato, evidenziando come «a tale errore prospettico si può, parzialmente, riparare attraverso i percorsi integrati previsti dall'art. 7 ove, in attuazione dell'art. 18 della l. n. 196/1997 e del D.M. n. 142/1998, possono essere ipotizzati tirocini formativi che potrebbero realizzare il c.d. "sistema duale" di alternanza tra scuola e formazione molto in uso nei Paesi del nord-Europa».

In *Obbligo formativo ed età per l'ammissione al lavoro* di Pietro Gremigni (in *GLav*, 2000, n. 39) l'Autore evidenziale le finalità del d.P.R. 12 luglio 2000 n. 257 – quale regolamento attuativo dell'assolvimento dell'obbligo formativo – «di sviluppare l'arricchimento culturale e formativo dei giovani in modo tale da avviarli verso il mercato del lavoro con maggiori possibilità di inserimento rispetto al passato». Nell'osservare i mutamenti del «quadro di riferimento del rapporto scuola-lavoro», si sottolinea comunque l'incompletezza della riforma, stante la necessità di nuove discipline in tema di ammortizzatori sociali e di inserimento lavorativo (stage, contratti di formazione, ecc.). L'Autore si chiede inoltre se, per chi ha compiuto 15 anni, sia possibile instaurare un rapporto di lavoro diverso da quello di apprendistato. Alla domanda risponde positivamente, considerato che il d.lgs. n. 345/1999 «non vincola in alcun modo il giovane a non

effettuare certi rapporti di lavoro. In realtà lo stesso D.P.R. n. 257/2000 sull'obbligo formativo prevede (art. 1) l'instaurazione di eventuali rapporti di lavoro diversi dall'apprendistato per i giovani soggetti ad obbligo formativo, con la possibilità di assicurare la possibilità di frequenza delle attività formative scolastiche o di formazione professionale».

In *Riforma del sistema formativo e ruolo della formazione* di Roberta Salvadori e Maria Teresa Iannella (in *DPL*, 2001, n. 10) gli Autori descrivono anzitutto l'evolversi della disciplina in materia di formazione in Italia, fornendo un sintetico quadro del «sistema di istruzione e formativo». È dunque evidenziata l'integrazione tra scuola e formazione professionale nonché l'apprendistato, quale «canale di assolvimento dell'obbligo di frequenza ad attività formative», individuato come il principale strumento di ingresso dei giovani sul mercato del lavoro. Dopo aver descritto i tratti principali dell'istituto gli Autori mettono in risalto l'importanza dell'apprendistato che rappresenta «una vera grande opportunità per i giovani che hanno così la possibilità di formare la propria professionalità all'interno del sistema produttivo coniugando l'acquisizione di concrete capacità, competenze ed abilità alla diretta esperienza del lavoro».

In *Apprendistato e obbligo formativo: il regolamento in gazzetta* di Pietro Gremigni (in *GLav*, 2001, n. 23) l'Autore descrive i contenuti sia del d.m. 16 maggio 2001, con il quale vengono fissati i contenuti delle attività di formazione cui devono sottoporsi gli apprendisti al fine di assolvere l'obbligo formativo, sia del regolamento di cui al d.P.R. n. 257/2000. Gremigni evidenzia tuttavia alcuni interrogativi: «se il minore non rispetta l'obbligo formativo, oppure se il datore di lavoro non concede al giovane la possibilità di frequentare la scuola o i corsi di formazione quali conseguenze sorgono soprattutto dal punto di vista sanzionatorio? Un giovane che ha conseguito la maggiore età e non ha assolto all'obbligo formativo può instaurare ugualmente un rapporto di lavoro?». Quello che evidenzia l'Autore è la mancanza «nella previsione normativa la sanzione collegata all'instaurazione di un rapporto di lavoro con un maggiorenne che non ha assolto all'obbligo formativo, differentemente dall'assolvimento dell'obbligo scolastico. Così come non sono previste le conseguenze per il datore di lavoro che occupa un minore senza tuttavia offrirgli la possibilità di conseguire l'obbligo formativo».

Nel già citato *CCNL commercio: apprendistato e iscrizione all'ente bilaterale* di Michele Tiraboschi l'Autore descrive il ruolo della formazione e il connesso regime sanzionatorio, evidenziando che «la Riforma Biagi, molto pragmaticamente, si limita a chiedere una sola cosa: che la formazione per la acquisizione di competenze di base e tecnico professionali sia, come si dice con linguaggio tecnico, una “formazione formale”. Che sia cioè concretamente effettuata nel rispetto di canoni codificati di verificabilità e certificabilità, poco importa se dentro o fuori l'impresa. Un obiettivo questo che, là dove realizzato, sarà sicuramente molto più importante e gratificante rispetto alla certezza, invero tutta da dimostrare sul piano dei fatti, che una formazione esterna sia necessariamente migliore e più utile per lavoratori e imprese di una formazione effettuata nei luoghi di lavoro». L'Autore pone inoltre attenzione alle problematiche relative ad alcune incertezze applicative del contratto, con particolare riferimento al ruolo degli enti bilaterali.

In *Il libretto formativo del cittadino acquisito dalla conferenza unificata* di Patrizia Tiraboschi (in *GLav*, 2005, n. 31) l'Autrice notifica del parere favorevole, in data 14 luglio 2005, della Conferenza Unificata in merito all'attivazione del libretto formativo del cittadino. Osserva Tiraboschi che si tratta «di un passo fondamentale per l'attivazione di tale strumento previsto dall'articolo 2, lettera i) del D.Lgs. n. 276/2003» e come «sussista una sostanziale, seppur sottile, diversità tra le previsioni del decreto ministeriale n. 174/2001 e quelle previste, invece, nel decreto legislativo n. 276/2003. In quest'ultimo infatti il libretto formativo del cittadino assume una accezione più ampia di quella a lui attribuita nel corso della passata legislatura». L'Autrice evidenzia dunque come il libretto formativo «non sarà finalizzato esclusivamente, com'era stato previsto nel 2000, al riconoscimento delle qualifiche acquisite nell'ambito della formazione professionale ma documenterà tutte le competenze acquisite dal soggetto durante il suo percorso formativo e professionale, purché riconosciute e certificate; ivi comprese pertanto le competenze acquisite attraverso una delle tre nuove tipologie di contratto di apprendistato, con contratto di inserimento, attraverso percorsi di formazione

specialistica e formazione continua svolta durante l'arco della vita lavorativa ed effettuata da soggetti accreditati dalle Regioni, nonché le competenze acquisite in modo non formale e informale secondo gli indirizzi dell'Unione europea in materia di apprendimento permanente».

In *Apprendistato professionalizzante e parere di conformità degli enti bilaterali* di Antonio Vallebona (in *GLav*, 2005, n. 41) l'Autore esamina la problematica relativa all'osservanza delle clausole contrattuali che richiedono un preventivo parere di conformità degli enti bilaterali ai fini della stipula del contratto di apprendistato. Vallebona osserva dunque che «nell'attuale ordinamento, la legge non impone per la legittima stipulazione del contratto di apprendistato alcuna autorizzazione o attestato di conformità da parte di qualsivoglia soggetto pubblico o privato. Né si potrebbe confondere la disciplina dei profili formativi, rimessa alle leggi regionali e, in via provvisoriamente sostitutiva di queste, ai contratti collettivi nazionali, con un divieto di stipulare il contratto di apprendistato senza una preventiva verifica della sua conformità ai previsti obblighi formativi. Una cosa, infatti, è la fissazione della disciplina del contratto, altra cosa è il controllo sul rispetto di tale disciplina nei singoli casi concreti, normalmente demandato in via successiva al giudice». L'Autore osserva pertanto che alle leggi regionali, chiamate solo a definire i profili formativi del contratto di apprendistato professionalizzante, non è consentito imporre, in restrizione dell'autonomia privata, una qualsiasi autorizzazione o preventiva verifica di conformità per la stipulazione di tale contratto. Si sottolinea però come «l'introduzione di un benessere preventivo necessario, seppur limitativo dell'autonomia delle parti del contratto individuale, può essere considerata come una tutela aggiuntiva per il lavoratore a garanzia dell'interesse formativo, sicché non sembra contestabile la validità di siffatte clausole». Comunque – conclude Vallebona – si tratta di clausole ad efficacia soggettiva limitata, come tutte quelle dei contratti collettivi di diritto comune: «l'estraneità del parere preventivo di conformità dell'ente bilaterale all'oggetto del rinvio legale non consente, infatti, di invocare la, comunque opinabile, tesi della efficacia generale delle clausole collettive integrative della fattispecie legale. Pertanto la clausola in esame vincola soltanto i datori di lavoro iscritti alla associazione stipulante il contratto collettivo. Mentre gli altri datori di lavoro che intendono stipulare un contratto di apprendistato professionalizzante ben possono limitarsi a recepire, come è necessario, le clausole collettive relative alla disciplina dei profili formativi, escludendo di voler recepire anche la clausola che impone il preventivo parere di conformità dell'ente bilaterale».

Va quindi ricordato anche il contributo di Gabriele Bonati *Apprendistato professionalizzante: il piano formativo individuale* (in *GLav*, 2005, n. 44) il quale propone un facsimile – sicuramente utile – di piano formativo individuale per un commesso addetto alla vendita al pubblico.

In *Libretto formativo del cittadino: il decreto di approvazione del modello* di Patrizia Tiraboschi (in *GLav*, 2005, n. 45) l'Autrice descrive invece il contenuto del d.m. 10 ottobre 2005 che approva il modello di libretto formativo del cittadino, «strumento di riconoscimento delle competenze dei lavoratori previsto con la riforma Biagi». Tiraboschi evidenzia l'importanza di tale strumento che «rappresenta per il lavoratore un utile strumento nelle “situazioni di transito” e cambiamento del contesto lavorativo (o di formazione), rendendo riconoscibili e trasparenti le competenze possedute; per il datore un mezzo utile per facilitare l'individuazione delle competenze del soggetto assumibile ed al fine di ipotizzare percorsi formativi utili per aumentarne l'attinenza con il profilo professionale ricercato». È infine analizzata la struttura del libretto.

In *Minori, obbligo scolastico e apprendistato* di Gabriele Bonati (in *GLav*, 2007, n. 39) l'Autore analizza la previsione contenuta nell'art. 1, comma 662, della l. n. 296/2006, secondo cui «l'istruzione impartita per almeno dieci anni è obbligatoria ed è finalizzata a consentire il conseguimento di un titolo di studio di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale di durata almeno triennale entro il diciottesimo anno di età. L'età per l'accesso al lavoro è conseguentemente elevata da quindici a sedici anni». Bonati evidenzia dunque le interpretazioni che della norma sono state date dal Ministero dell'istruzione e dal Ministero del lavoro, osservando che «gli enti preposti dovranno chiarire se il minore (15 anni compiuti) che abbia conseguito il titolo di studio conclusivo del primo ciclo a giugno 2007 (soggetto che rientra nell'innalzamento

dell'obbligo scolastico a 10 anni) e che sia stato assunto, prima dell'emanazione del sopramenzionato D.M. n. 139/2007 da un datore di lavoro con contratto di apprendistato debba interrompere il contratto e ritornare a scuola per completare i 10 anni di obbligo scolastico». Infine nel già citato *Apprendistato professionalizzante: chiarimenti ministeriali* di Eufrazio Massi l'Autore espone alcune posizioni interpretative del Ministero del lavoro contenute nella circolare n. 27/2008. Massi, quanto alla possibilità introdotta dal d.l. n. 112/2008 di svolgere formazione esclusivamente interna, ne sottolinea l'estrema flessibilità, «potendosi legittimamente stabilire percorsi formativi all'interno dell'azienda sulla base di accordi che, attesa la tipicità di alcune imprese, possono essere prettamente a rilevanza locale». Ancora in tema di formazione esclusivamente interna l'Autore sottolinea come, in tali casi, non siano previsti finanziamenti pubblici e come la stessa possa, materialmente, effettuarsi al di fuori dell'azienda presso soggetti che «debbono essere professionalmente in grado di impartire la dovuta formazione, ma ciò non significa che debbano essere, necessariamente, iscritti ad un albo o avere una sorta di riconoscimento pubblico».

Aspetti particolari

Alcuni contributi approfondiscono invece particolari aspetti del contratto di apprendistato e del contratto di formazione e lavoro, evidenziando problematiche applicative in gran parte oggetto di interventi chiarificatori del Ministero del lavoro.

In *Contratti di formazione: si alla fiscalizzazione* di Luciano Tosato (in *GLav*, 1998, n. 11) l'Autore esamina la sentenza della Corte di Cassazione n. 9495/1997 con la quale la stessa Corte «ha affermato che la fiscalizzazione degli oneri sociali è applicabile anche ai contratti di formazione e lavoro», consigliando pertanto di «interrompere i termini di prescrizione e presentare domanda di rimborso». Nel ricordare le argomentazioni della Corte – secondo cui «in mancanza di una espressa deroga legislativa, si applicano ai contratti di formazione e lavoro anche le norme in tema di fiscalizzazione degli oneri sociali previste per i contratti di lavoro subordinato di tipo ordinario» – Tosato sottolinea comunque che la sentenza n. 9495 «è la prima pronuncia della Cassazione sull'argomento e quindi non si può affermare che si sia in presenza di un consolidato indirizzo».

In *Apprendistato: le sezioni unite definiscono le regole per fruire della fiscalizzazione* di Lelio Cacciapaglia ed Enzo De Fusco (in *GLav*, 1999, n. 38) gli Autori intervengono sulla decisione della Corte di Cassazione con la quale è stato definitivamente stabilito «che l'impresa può comunque fruire della fiscalizzazione degli oneri sociali nel rapporto di apprendistato ancorché quest'ultimo abbia superato il limite di durata stabilito dal contratto collettivo nazionale», evidenziando tuttavia come «tale possibilità è però subordinata alla circostanza che l'impresa non sia iscritta all'associazione sindacale firmataria del contratto collettivo nazionale di categoria, ovvero che nel corso del rapporto la stessa non abbia aderito in modo esplicito o implicito al predetto contratto collettivo».

In *Durata dell'apprendistato: le precisazioni del Ministero* di Gabriele Bonati (in *GLav*, 2001, n. 49) l'Autore esamina i contenuti della lettera circolare 14 novembre 2001, prot. n. 1992, del Ministero del lavoro, con la quale si chiarisce che per gli apprendisti, assunti per il conseguimento della medesima qualifica e a parità di mansioni, la contrattazione collettiva «non può prevedere momenti diversi per la loro qualificazione in funzione solo dell'adesione o meno a un ente bilaterale». Bonati condivide i contenuti della lettera evidenziando come la stessa «fissa un principio di carattere generale (applicabile quindi a tutti i settori merceologici) nel senso che, sia la contrattazione collettiva (nazionale e/o territoriale) sia gli organismi da quest'ultima derivanti, non possono disciplinare in modo differenziato, a parità di qualifica e mansione, una tipologia contrattuale istituita per legge (come l'apprendistato), salvo quanto demandato a quest'ultima dal Legislatore stesso (per esempio per l'incremento dell'età degli apprendisti nel settore artigiano, ovvero per le modalità di svolgimento e la durata della formazione esterna all'azienda ovvero per la

durata del contratto, nei limiti di legge, riferita però alle qualifiche e alle mansioni), solo per il fatto che il datore di lavoro aderisca all'accordo collettivo e/o all'ente da quest'ultimo istituito».

In *Il lavoro notturno per gli apprendisti* di Daniele Cirioli (in *DPL*, 2003, n. 15), l'Autore descrive il contratto di apprendistato a seguito della introduzione della legge comunitaria 2002, la l. n.

14/2003 la quale, modificando la disciplina del lavoro notturno, sottrae gli apprendisti maggiorenni impegnati in aziende artigianali di panificazione e di pasticceria, in aziende di comparto turistico e dei pubblici servizi al divieto lavorativo previsto tra le ore 22 e le ore 6. L'Autore delinea quindi la disciplina del lavoro minorile ed il relativo orario che nello specifico pone un divieto di prestare attività lavorativa nell'intervallo tra le ore 22 e le ore 6 o tra le ore 23 e le ore 7 per gli apprendisti adolescenti di età inferiore ai 18.

In *Apprendisti fino a 26 anni: pareri contrastanti al Welfare* di Gabriele Bonati (in *GLav*, 2005, n. 27) l'Autore evidenzia la differente impostazione interpretativa del Ministero del lavoro fornita, da un lato con circolare 64/2001 e, dall'altro, con risposta ad interpello del 12 aprile 2005, in merito alla deroga del limite di età per l'assunzione di apprendisti anche nelle aree dell'obiettivo 2 ammesse al sostegno transitorio.

In *Apprendistato part-time: limiti quantitativi per l'assunzione* di Pierluigi Rausei (in *DPL*, 2006, n. 7) l'Autore analizza la decisione n. 2/2006 del 17 gennaio 2006 del Comitato regionale per i rapporti di lavoro delle Marche, che «ha inteso stabilire un innovativo principio interpretativo, secondo il quale ai fini del computo degli apprendisti assunti per la verifica del rispetto dei limiti quantitativi di assunzione, occorre valutare l'effettiva consistenza dell'assunzione, con riferimento specifico alle unità di personale in forza».

In *Apprendistato: lavoro stagionale età minima e benefici contributivi* di Barbara Massara (in *GLav*, 2006, n. 20) l'Autrice esamina le risposte del Ministero del lavoro del 2 maggio 2006 alle istanze di interpello presentate dal Consiglio provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Rimini aventi ad oggetto alcune specifiche condizioni che legittimano il ricorso al contratto di apprendistato. In particolare si tratta della problematica relativa all'apprendistato stagionale ed alla operatività dell'apprendistato c.d. qualificante.

In *Apprendistato: nuovi chiarimenti del Ministero* di Danilo Papa (in *GLav*, 2007, n. 1) l'Autore esamina la risposta ad interpello del 13 dicembre 2006 che affronta diverse tematiche, alcune legate alla responsabilità del datore di lavoro con riferimento all'attività formativa svolta dall'apprendista, altre legate all'obbligo di retribuire le 120 ore corrispondenti ai moduli formativi aggiuntivi di cui all'art. 5 del d.P.R. n. 257/2000 e alla ammissibilità di un contratto di apprendistato part-time e di un conseguente riproporzionamento delle ore dedicate alla formazione.

In *Ministero del lavoro: nuovi interpelli sull'apprendistato* di Gabriele Bonati e Giampiero Falasca (in *GLav*, 2007, n. 5) gli Autori esaminano le risposte ad interpello n. 4 e 5/2007 del Ministero del lavoro che affrontano le tematiche relative alla compatibilità dell'apprendistato con un orario part-time, all'obbligatorietà o meno di iscrizione all'ente bilaterale, al monte ore di formazione formale. Gli Autori, nell'affrontare anche la problematica relativa al parere di conformità ai fini della sottoscrizione del contratto osservano che «anche nel caso in cui fosse la legge regionale ad introdurre una procedura di carattere autorizzatorio, la medesima procedura sarebbe parimenti illegittima, per contrasto con i principi e criteri direttivi posti dalla legge nazionale (che, come ricordato, ha escluso la necessità di tale procedura). L'introduzione di siffatta procedura rientrerebbe nell'alveo del rapporto contrattuale e, quindi, nella materia dell'ordinamento civile, la quale, ai sensi dell'art. 117 Cost. è di competenza esclusiva dello Stato; come tale, il legislatore regionale non può incidere sulla disciplina contenuta nella legge nazionale».

In *Apprendistato e pregresse esperienze lavorative* di Danilo Papa (in *GLav*, 2007, n. 7) l'Autore esamina la delicata risposta ad interpello n. 8/2007, che riguarda l'ammissibilità o meno del contratto di apprendistato in tutte quelle ipotesi in cui il lavoratore abbia già lavorato per un determinato periodo di tempo, anche molto breve ed anche "in nero", nelle stesse identiche mansioni (*rectius* qualifica) che lo vedrebbero occupato con il contratto formativo. Papa evidenzia l'importanza del chiarimento ministeriale, atteso che in passato il personale ispettivo del Ministero e

degli Istituti ha per lo più negato tale possibilità, sostanzialmente perché al lavoratore, in forza del precedente rapporto, sarebbe già riconosciuta la qualifica cui mira il contratto di apprendistato: «ne conseguiva che, per ovviare al problema» – osserva l’Autore – «i datori di lavoro ed i lavoratori sottoscrivevano contratti formativi che miravano ad acquisire qualifiche formalmente diverse da quelle precedentemente rivestite».

In *Apprendistato: tariffe di cottimo e trasformazione del rapporto* di Danilo Papa (in *GLav*, 2007, n. 11) l’Autore esamina invece le risposte ad interpello n. 13 e 14 del 2007 del Ministero del lavoro inviate alla Federmeccanica ed alla Associazione Nazionale dei Consulenti del Lavoro.

Relativamente alla cumulabilità di periodi di apprendistato svolti sotto diverse discipline, l’Autore – anticipando futuri orientamenti del Dicastero – osserva come «la soluzione possa trovarsi nella stipula di un nuovo contratto di apprendistato (ex D.Lgs. n. 276/2003) il cui piano formativo tenga tuttavia conto della pregressa esperienza del lavoratore e che, in ultima analisi, consenta una operazione di scomputo del periodo già svolto in forza del “vecchio” contratto di apprendistato dal periodo formativo previsto dal nuovo contratto».

In *Apprendisti e indennità di malattia: ulteriori chiarimenti Inps* di Pietro Gremigni (in *GLav*, 2007, n. 16) l’Autore descrive la nuova disciplina introdotta dall’art. 1, comma 773, della l. n. 296/2006 in materia di indennità di malattia per gli apprendisti, secondo cui dal 1° gennaio 2007 a tali lavoratori «sono estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia secondo la disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati». Sul punto l’Autore riporta anche i chiarimenti che, in più occasioni, sono stati forniti dall’Inps, precisando le modalità di invio del certificato, il campo di applicazione, l’indennità Inps e retribuzione prevista dal Ccnl.

In *Apprendistato: ultimi chiarimenti dal Ministero* di Danilo Papa (in *GLav*, 2007, n. 40) l’Autore commenta le risposte ad interpello del Ministero del lavoro n. 27 e n. 28/2007, con le quali sono stati forniti chiarimenti relativamente ai rapporti tra tale tipologia contrattuale, gli obblighi di comunicazione ai centri per l’impiego e la disciplina della retribuzione.

In *Apprendistato e CIGS: il parere del Ministero del lavoro* di Luigi Caiazza (in *GLav*, 2007, n. 45) l’Autore commenta la risposta ad interpello n. 32/2007 del Ministero del lavoro, con il quale lo stesso Dicastero ha risposto ad un quesito della Fisascat Cisl, chiarendo che «per i contratti di apprendistato non ricorrono i presupposti normativi ai fini del riconoscimento del trattamento di integrazione guadagni». L’Autore al riguardo ricorda anche alcune pronunce giurisprudenziali in materia, evidenziando i riflessi che tale impostazione determina anche nei confronti dei contratti di inserimento.

In *Apprendistato e nuove tutele* di Pierguido Soprani (in *DPL*, 2008, n. 46) l’Autore analizza l’istituto concentrandosi sui principali aspetti che caratterizzano la tutela delle condizioni di lavoro dell’apprendista. Per semplicità espositiva, Soprani tratta separatamente dei temi correlati al compimento o meno della maggiore età da parte dell’apprendista, approfondendo le tematiche relative a: apprendisti maggiorenni, apprendisti minorenni, apprendisti minorenni occupati a bordo delle navi, orario di lavoro, lavori vietati, radiazioni ionizzanti, lavoro notturno, esposizione al rumore.

Infine nel già citato *Apprendistato professionalizzante: chiarimenti ministeriali* di Eufrazio Massi l’Autore commenta, fra l’altro, la nuova posizione interpretativa del Ministero del lavoro, assunta con la circolare n. 27/2008, concernente la compatibilità dell’istituto del sottoinquadramento con la percentualizzazione della retribuzione, evidenziando come la stessa «rappresenta un radicale mutamento di orientamento rispetto al precedente indirizzo in quanto si sostiene che è possibile combinare i due istituti perché l’art. 53, comma 1 non stabilisce alcun automatismo sulla retribuzione, essendo di per se stesso ininfluenza ed essendo una norma che si riferisce all’inquadramento dell’apprendista».

Profili previdenziali e sgravi

Il contratto di apprendistato ha sempre goduto di un particolare trattamento previdenziale. Sullo specifico tema possono dunque essere segnalati i seguenti contributi.

In *Copertura contributiva e tutela previdenziale* di Angelo Sica (in *DPL*, 2006, n. 28) l'Autore descrive la disciplina previdenziale dell'apprendistato e, dopo aver descritto il calcolo dei contributi, si sofferma sulle prestazioni di cui godono gli apprendisti (pensione, ANF, indennità di maternità). Sono infine segnalate le prestazioni cui gli apprendisti risultano esclusi.

In *Al via le nuove misure contributive per apprendistato e assunzioni agevolate* di Antonino Cannioto (in *GLav*, 2007, n. 6) l'Autore descrive invece il nuovo regime contributivo dell'apprendistato introdotto dall'art. 1, comma 773, della l. n. 296/2006, analizzando anche e soprattutto i chiarimenti forniti dall'Inps con circolare n. 22/2007.

Anche in *Apprendistato e nuova contribuzione* di Eufrazio Massi (in *DPL*, 2007, n. 8) l'Autore si sofferma principalmente sugli obblighi contributivi connessi all'utilizzo di tale tipologia contrattuale, così come riformati dalla l. n. 296/2006 e chiariti dall'Inps con circolare n. 22/2007. In tale sede Massi evidenzia come, a seguito delle modifiche normative, «la contribuzione, pressoché a costo zero (tale si può definire quella a carico del datore che per l'anno 2006 ha raggiunto nella quota massima euro 2,91 a settimana) che ha accompagnato l'istituto sin dalla nascita, ormai non c'è più». Particolare attenzione è posta anche alle problematiche concernenti la nuova misura contributiva, legata anche al numero dei lavoratori occupati in azienda.

In *Apprendisti: ripartita per istituto la quota contributiva del 10%* di Gabriele Bonati (in *GLav*, 2007, n. 31) l'Autore osserva anzitutto che «come in passato, la contribuzione apprendisti contiene anche la quota a copertura dell'assicurazione infortuni, conseguentemente nell'autoliquidazione Inail si continuerà a non versare il premio assicurativo ordinario sulla retribuzione corrisposta agli apprendisti». Successivamente Bonati si pone alcuni interrogativi. Con riferimento alle assunzioni agevolate – per le quali il legislatore ha fissato (per determinati periodi) l'applicazione della contribuzione apprendisti – l'Autore osserva che «detta disposizione non crea problemi interpretativi in quanto per i periodi agevolati dalla legge, secondo le istruzioni formulate dall'INPS (circ. n. 22/2007), si provvederà a versare la contribuzione complessiva (ditta più dipendente 19,19%), senza pagare premi Inail in sede di autoliquidazione. In via particolare occorre invece verificare come deve essere applicata detta contribuzione agevolata per i lavoratori assunti dalle liste di mobilità. A nostro avviso, il fatto che il Legislatore abbia voluto precisare che le nuove disposizioni contenute nel comma 773 sono applicabili anche alle predette assunzioni agevolate e che il decreto ministeriale nel ripartire le aliquote del 10% abbia inserito la quota INAIL, si propende (in attesa di conoscere il parere degli Enti interessati) per il superamento dell'art. 68, comma 2, della L. n. 388/2000. In caso contrario, l'aliquota da versare all'Inps per i predetti lavoratori non risulterebbe più del 10% ma del 9,70% (10% meno 0,30% di quota assicurativa infortuni), più il premio Inail ordinario e quindi in contrasto con il contenuto del citato comma 773». Altra considerazione dell'Autore è relativa alla necessità, da parte dell'Inps, di «chiarire come intende ripartire l'aliquota ridotta per i primi due anni di apprendistato nelle imprese con 9 e meno dipendenti».

In *Apprendisti: l'Inps spiega la ripartizione dei contributi* di Pietro Gremigni (in *GLav*, 2007, n. 42) l'Autore descrive anch'egli i nuovi obblighi contributivi legati al contratto di apprendistato, introdotti dalla l. n. 296/2006. Sono inoltre riportate le precisazioni dell'Inps contenute nel messaggio 19 ottobre 2007, n. 25374, che ha provveduto a comunicare la ripartizione tra le varie gestioni dell'aliquota contributiva del 10% a carico del datore di lavoro che assume con tale tipologia contrattuale.

In *La previdenza nell'apprendistato* di Angelo Sica (in *DPL*, 2008, n. 45) l'Autore analizza gli aspetti previdenziali dell'istituto osservando anzitutto come gli apprendisti siano equiparati ai lavoratori dipendenti comuni, salvo alcune particolarità, soprattutto per quanto attiene alle prestazioni pensionistiche. Si evidenzia altresì come sul versante contributivo alcuni dei principi

portanti del sistema non trovino applicazione per gli apprendisti «in quanto la legge prevede trattamenti speciali a favore dei datori di lavoro allo scopo di facilitarne l'assunzione». La disamina, oltre ad affrontare il tema dei contributi e della misura degli stessi, declina anche le singole prestazioni di cui possono godere i lavoratori in apprendistato.

Profili sanzionatori

Non sono invece molti gli interventi che hanno approfondito le problematiche sulla mancata formazione dell'apprendista ed ai connessi profili sanzionatori, sebbene il tema meriti un qualche approfondimento. Al riguardo è dunque bene segnalare i seguenti contributi.

Nel citato *Operatori e formazione: scenari di evoluzione* di Andrea Rademoli l'Autore pone, fra l'altro, l'attenzione sulle conseguenze che la bozza di decreto attuativo della l. n. 30/2003 (quello che sarà poi il d.lgs. n. 276/2003) stabilisce in caso di inadempimento nella erogazione della formazione. Al riguardo Rademoli evidenzia la genericità del dato normativo «poiché, nonostante sia stato ricondotto ad ipotesi circoscritte (inadempimento come responsabilità esclusiva del datore di lavoro), lascia di fatto indeterminate tutte le possibili modalità con cui esso potrebbe poi nella realtà concretizzarsi».

Anche nel citato *L'apprendistato dopo i chiarimenti ministeriali* di Eufrazio Massi l'Autore affronta, fra l'altro, la tematica relativa alla disciplina sanzionatoria prevista in caso di inadempimento dell'obbligo formativo da parte del datore di lavoro. In particolare Massi riferisce che in tal caso non si potrebbe delineare un'«autorizzazione implicita» all'interruzione del rapporto, poiché tale inadempimento non provocherebbe la cessazione dell'apprendistato ma la continuazione del rapporto di lavoro senza contenuto formativo.

In *Vigilanza e apparato sanzionatorio* di Pierluigi Rausei (in *DPL*, 2006, n. 29) l'Autore declina alcune problematiche concernenti le «violazioni degli obblighi datoriali» in materia di apprendistato, elencando gli obblighi cui lo stesso datore di lavoro è tenuto: insegnamento, collaborazione con enti pubblici e privati, rispetto dei Ccnl, limiti al carico di lavoro, ferie, lavoro a cottimo, permessi per corsi complementari, permessi per esami, informazioni alla famiglia, ecc.

In *Apprendistato professionalizzante: formazione e attività di vigilanza* di Danilo Papa (in *GLav*, 2006, n. 39) l'Autore esamina invece più specificatamente gli obblighi formativi connessi al contratto di apprendistato e le conseguenze che possono derivare dall'inadempimento agli stessi. Nell'evidenziare alcune problematiche legate all'attività di vigilanza ed alla mancata realizzazione degli obiettivi formativi, l'Autore sostiene come «la formazione formale richiesta dal legislatore nazionale – e pari a 120 ore annuali – sia da intendersi come formazione mediamente erogata durante tutto il periodo di apprendistato». Spiega infatti Papa che sebbene la circolare del Ministero del lavoro n. 40/2004 abbia sostenuto che l'inadempimento *de quo* potrà configurarsi anche in presenza di una «quantità di formazione, anche periodica, inferiore a quella stabilita nel piano formativo», introducendo pertanto il carattere della periodicità dell'obbligo formativo, «tale assunto appare invece criticabile proprio per la sua inconciliabilità con la condizione del mancato raggiungimento degli obiettivi formativi». L'Autore infatti non condivide che la sanzione di cui all'art. 53, comma 3, del d.lgs. n. 276/2003 trovi applicazione in caso di una omissione nella erogazione «anche periodica» della formazione, «giacché ciò che conta è proprio il realizzarsi degli obiettivi formativi; appare infatti difficile poter sanzionare, ad esempio, un datore di lavoro che abbia svolto 110 ore di formazione in un anno (cioè 10 ore in meno di quelle previste dal legislatore nazionale) quando tale mancanza non sia comunque in grado di vanificare l'obiettivo formativo del contratto». Da tale considerazione – cioè proprio perché il legislatore subordina la previsione sanzionatoria al mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, con conseguente impossibilità di sanzionare *sic et simpliciter* un debito formativo comunque recuperabile – l'Autore sostiene che il monte ore di formazione formale pari a 120 ore annuali sia da intendersi come formazione mediamente erogata durante tutto il periodo di apprendistato.

Anche in *Apprendistato: inadempimento agli obblighi formativi* di Marta Mondelli (in *DPL*, 2007, n. 12) l'Autrice analizza la disciplina dell'apprendistato con riferimento alle conseguenze sanzionatorie a carico del datore di lavoro nel caso di inadempimento agli obblighi formativi. In particolare l'Autrice esamina la previsione di cui all'art. 53 del d.lgs. n. 276/2003, delineando la possibilità di conversione del contratto di apprendistato in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. L'Autrice ricorda inoltre le pronunce giurisprudenziali sul punto, che subordinano tale possibilità alla definizione di particolari comportamenti datoriali estranei al modello legale. L'Autrice intravede l'impossibilità di tale trasformazione nell'ipotesi di violazione di obblighi che pur avendo rilevanza penale non incidono sulla corretta realizzazione delle finalità e peculiarità del contratto di apprendistato, concludendo con la descrizione degli inadempimenti normativi a cui si deve fare riferimento per poter applicare la maggiorazione conseguente all'inadempimento datoriale.

In *Apprendistato: profili ispettivi e sanzionatori* di Pierluigi Rausei (in *DPL*, 2008, n. 45) l'Autore analizza ancora una volta le problematiche legate alla vigilanza ed alle sanzioni concernenti un utilizzo non corretto dell'istituto. Quanto alla vigilanza si sottolineano i diversi "momenti" che devono caratterizzare l'indagine ispettiva (la verifica circa l'esistenza della stipulazione del contratto di apprendistato in forma scritta, comprensivo del piano formativo individuale; la possibilità giuridica di assumere con apprendistato professionalizzante ovvero con il "vecchio" apprendistato; il rispetto delle previsioni normative per l'assunzione dell'apprendista in materia di mansioni, qualifica e piano formativo individuale; la registrazione dei dati dell'apprendista nei libri obbligatori di lavoro (fino al 17 agosto 2008) ovvero nel Libro Unico del Lavoro (dal 18 agosto 2008); la consegna della dichiarazione di assunzione al lavoratore apprendista; la comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro al centro per l'impiego attraverso il Sistema informatico CO, ecc.). Particolare attenzione è posta anche alle sanzioni connesse alla mancata formazione dell'apprendista.

Contratto di formazione e lavoro

Anche in tema di contratto di formazione lavoro – quale contratto a contenuto formativo, seppur limitato nel suo utilizzo a seguito della riforma del 2003 – è utile segnalare alcuni interventi che descrivono la storia e le problematiche di questo istituto, da tutti considerato "equivalente" al contratto di apprendistato.

In *CFL e apprendistato nella legge n. 196/1997* di Massimo Roccella (in *DPL*, 1997, n. 36) l'Autore esprime alcune perplessità sulla riforma introdotta dall'art. 15 della l. n. 196/1997 alla disciplina del CFL. Osserva infatti Roccella che «se l'obiettivo del Legislatore è stato quello di stimolare la propensione dei datori di lavoro a trasformare rapporti precari (quali pur sempre devono considerarsi i CFL) in rapporti stabili, appare incongruo condizionare l'attribuzione dei benefici prefigurati ad una trasformazione che avvenga allo scadere del ventiquattresimo mese, dal momento che per i CFL di tipo "A" tale durata è inequivocabilmente da considerarsi come massima, non preclusiva della stipulazione di contratti di durata più contenuta». L'Autore si chiede anche quali benefici siano stati effettivamente riconosciuti ai datori di lavoro per compensarli della trasformazione di un CFL in un ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando quello della fiscalizzazione degli oneri sociali, concesso per i dodici mesi successivi alla trasformazione del rapporto. Altre perplessità evidenziate riguardano la previsione che ha esteso ai dodici mesi l'operatività della disposizione (art. 16, comma 3, l. n. 451/1994) che ha legittimato l'istituto del salario d'ingresso, stabilendo che «i lavoratori assunti con CFL possono essere inquadrati ad un livello inferiore a quello di destinazione». Secondo l'Autore, infatti, «un intervento legislativo volto a prorogare nel tempo la durata delle clausole in materia di salario d'ingresso potrebbe essere ritenuto eccessivamente invasivo di quella sfera di libertà sindacale, costituzionalmente tutelata dall'art. 39 della Costituzione». Pur volendo sostenere che questa

proroga *ex lege* dell'efficacia nel tempo di una pattuizione collettiva sia ammissibile con riguardo alle discipline negoziali in essere al momento dell'approvazione della legge, l'Autore evidenzia come si dovrebbe «in ogni caso riconoscere all'autonomia collettiva la possibilità di intervenire, disponendo diversamente per il futuro: modulando, in altri termini, la durata del salario d'ingresso nell'ambito del periodo massimo di dodici mesi dopo la trasformazione – preso in considerazione dal Legislatore – al limite sino ad azzerarla del tutto».

In *La conversione del contratto di formazione e lavoro* di Alberto Saltarelli (in *GLav*, 1998, n. 29) l'Autore affronta la problematica della conversione del CFL in un "ordinario" contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, esaminando i requisiti che consentono la stipulazione del contratto formativo. La disamina richiama anche alcune pronunce giurisprudenziali che, nel corso del tempo, hanno consentito ovvero negato la conversione del rapporto.

In *CFL e fiscalizzazione: una questione ancora aperta* di Maria Magri (in *GLav*, 1998, n. 41) l'Autrice esamina i contenuti del messaggio Inps n. 1368/1998. Magri osserva che «la tormentata vicenda dell'applicabilità o meno della fiscalizzazione degli oneri sociali anche ai contratti di formazione e lavoro ha conosciuto in questi giorni un ulteriore passo, ma di natura sostanzialmente informativa e quindi ancora interlocutorio. Con la mera finalità, infatti, di rispondere alle sollecitazioni delle proprie sedi periferiche, cui sono pervenuti numerosissimi ricorsi e istanze di rimborso da parte delle aziende in attuazione delle due sentenze della Cassazione del 1997 e del 1998 (le quali, come è noto, hanno riconosciuto il beneficio contributivo in favore delle imprese che hanno assunto personale con il suddetto tipo di contratto), l'INPS ha diramato in data 6 ottobre scorso il messaggio n. 1368».

In *Contratto di formazione e lavoro: il Ministero chiarisce i dubbi* di Giorgio Sandulli (in *GLav*, 2000, n. 26) l'Autore analizza i contenuti della lettera circolare del Ministero del lavoro del 22 giugno 2000. Sandulli osserva che le difficoltà incontrate nella concreta applicazione della decisione della Commissione europea in ordine al recupero degli sgravi legati ai CFL – difficoltà dovute per un verso alla complessità della Decisione stessa la quale, oltre ad essere particolarmente articolata, opera diversi rinvii ad altri provvedimenti comunitari «e per altro verso alle comprensibili cautele degli operatori di fronte ad un dialogo tra ordinamento nazionale e ordinamento comunitario così pervasivo e conflittuale» – hanno indotto il Ministero ad illustrare in modo più analitico e puntuale la normativa risultante dalla combinazione della legge nazionale e dell'ordinamento comunitario.

In *Contratti di formazione e lavoro e riduzioni contributive* di Giorgio Sandulli (in *GLav*, 2001, n. 17) l'Autore interviene ancora sulla tematica dei recuperi contributivi nei confronti dei CFL, ricordando la circolare n. 85/2001 dell'Inps che «ha riportato all'ordine del giorno la questione delle riduzioni contributive concesse ai datori di lavoro per la stipula di contratti di formazione e lavoro, la cui disciplina ha subito numerose e significative modifiche in esito alle contestazioni operate dalla Commissione europea». L'Autore osserva che l'Istituto previdenziale, illustrando in modo espresso gli orientamenti del Ministero del Lavoro, «ha reso palese il proprio intento di astenersi da ogni interpretazione autonoma ed originale della complessa questione e si è limitato ad adeguarsi a tali interpretazioni, anche nei passaggi più controversi della interpretazione ministeriale». Sandulli ricorda inoltre i requisiti di carattere comunitario per la concessione degli sgravi.

In *Contratti formazione e lavoro e fiscalizzazione oneri sociali* di Maria Magri (in *GLav*, 2001, n. 23) l'Autrice interviene sinteticamente ad introdurre il tema della compatibilità della fiscalizzazione degli oneri sociali con i CFL, notiziando che in data 12 maggio 2001 è stata depositata l'ordinanza del Tribunale di Torino, che ha sollevato la questione di legittimità costituzionale dell'art. 68 della l. n. 388/2000, per contrasto con gli artt. 3, 101, 102 e 104 Cost.

In *Contratti di formazione e lavoro: fiscalizzazione oneri sociali* di Maria Magri (in *GLav*, 2002, n. 31) l'Autrice interviene invece sulla sentenza della Corte costituzionale del 23 luglio 2002, n. 374, con la quale la stessa si è pronunciata in merito alla non applicabilità del beneficio della fiscalizzazione degli oneri sociali ai contratti di formazione e lavoro, sottolineando come in passato

invece la Corte di Cassazione aveva riconosciuto il beneficio anche in riferimento a tali tipologie contrattuali.

In *Dopo il CFL il contratto di inserimento* di Gianluca Spolverato (in *DPL*, 2004, n. 2), l'Autore descrive invece il contratto di inserimento introdotto dal d.lgs. n. 276/2003, considerato da Spolverato quale sostituto nel settore privato del contratto di formazione e lavoro.

In *Contratti di formazione e lavoro: l'ultima sentenza della Corte UE* di Maria Magri (in *GLav*, 2004, n. 16) l'Autrice descrive i contenuti della sentenza della Corte di Giustizia europea del 1° aprile 2004, C-99/02, che ha dichiarato lo Stato italiano inadempiente alla decisione della Commissione UE n. 2000/128 dell'11 maggio 1999, «non avendo adottato entro i termini prescritti tutte le misure necessarie per il recupero presso i beneficiari degli aiuti illegittimi per i contratti di formazione e lavoro». Al riguardo la Magri osserva che «nell'ottica del diritto comunitario, la sentenza della Corte di Giustizia europea del 1° aprile 2004 in esame costituisce una mera sentenza di accertamento ed ha comportato solo il pagamento delle spese di giudizio a carico dell'Italia. In altri termini, la Corte ha verificato che lo Stato italiano non ha ancora proceduto al recupero dei benefici contributivi. Pertanto, è ancor più necessario che l'Italia si impegni a risolvere la questione, possibilmente attraverso il negoziato con le autorità comunitarie».

In *Apprendistato, inserimento e contratto di formazione e lavoro* di Patrizia Tiraboschi (in *GLav*, 2004, n. 37) l'Autrice affronta, tra l'altro, la tematica relativa alla «disciplina transitoria dei contratti di formazione e lavoro», chiarendo anche i «passaggi» tra tale istituto ed il contratto di inserimento disciplinato dal d.lgs. n. 276/2003.

In *CFL e benefici contributivi: istruzioni per il periodo transitorio* di Barbara Massara (in *GLav*, 2004, n. 41) l'Autrice interviene a seguito del messaggio Inps del 6 ottobre 2004 n. 31319, con il quale l'Istituto ha risposto alle richieste di chiarimenti sulla disciplina transitoria dei contratti di formazione e lavoro introdotta dall'art. 14 del decreto correttivo del d.lgs. n. 276/2003. Al riguardo Massara evidenzia che «l'INPS, che nelle previsioni dell'art. 59 bis dovrà svolgere un ruolo primario, in quanto dovrà espressamente autorizzare l'accesso agli sgravi contributivi, nel recente messaggio del 6 ottobre 2004 ha richiamato la procedura e i relativi termini che i datori dovranno rispettare per essere ammessi ai benefici contributivi propri dei CFL».

In *Contratti di formazione e lavoro: il recupero contributivo* di Maria Magri (in *GLav*, 2005, n. 6) l'Autrice affronta il tema legato al recupero, da parte dell'Inps, delle agevolazioni al CFL successivamente alle decisioni adottate in sede comunitaria. L'Autrice evidenzia alcune problematiche operative per l'Istituto, legate anche all'invio di avviso bonari, circa il reperimento di alcune informazioni.

In *Sgravio CFL: possibilità di iscrizione di un fondo rischi in bilancio* Franco Roscini Vitali (in *GLav*, 2005, n. 11) l'Autore esamina anch'egli la problematica del recupero delle agevolazioni al CFL ma sotto il profilo «dell'impatto sui bilanci delle pretese dell'INPS».

Anche *CFL e legittimità dell'azione di recupero contributivo Inps* di Silvio D'Andrea e Francesco Natalini (in *GLav*, 2005, n. 13) gli Autori affrontano il tema del recupero delle agevolazioni concesse per i CFL da parte dell'Inps. Si analizza in particolare la decisione della Commissione Europea dell'11 maggio 1999 n. 128 che ha dichiarato incompatibili con il mercato comune gli aiuti alle imprese concessi dall'Italia per mezzo dei contratti in parola. Gli Autori sottolineano inoltre come «l'INPS si troverà, quindi, a dover affrontare fondate eccezioni di legittimità, da parte delle imprese destinatarie dei provvedimenti di recupero contributivo, in merito ai principi fin qui esposti, ovvero: 1) il rispetto in assoluta buona fede di una legge dello Stato, che autorizzava il godimento degli sgravi sulle assunzioni con CFL; 2) la prescrizione dei contributi fino a tutto il periodo di paga in corso al mese di febbraio 2000; 3) l'inidoneità delle riduzioni contributive ad incidere sugli scambi tra gli Stati membri influenzando la concorrenza (limitatamente a quelle imprese esercenti attività influenti esclusivamente sul mercato interno e, quindi, non suscettibili per definizione di esportazione o di fornitura da parte di imprese insediate in altri Stati)».

In *Recupero benefici CFL: chiarimenti sui ricorsi amministrativi* di Paolo Rossi (in *GLav*, 2005, n. 18) l'Autore esamina invece la questione relativa alla ricorsistica avverso il recupero dei benefici

contributivi per i CFL, riportando alcuni chiarimenti Inps contenuti nel messaggio del 15 aprile 2005 n. 15655. L'Autore ricorda che, con il messaggio 11 gennaio 2005, n. 984, l'Istituto ha reso noto l'invio alle aziende, che risultano aver fruito di agevolazioni contributive non rispondenti agli orientamenti comunitari, di una apposita richiesta di pagamento; nella stessa occasione ha informato altresì i datori di lavoro sulla possibilità di presentare ricorso amministrativo, per il tramite della sede territoriale con la quale si intratteneva a suo tempo il rapporto contributivo, nei termini e con le modalità stabilite dalla normativa vigente. Il messaggio n. 15655 – spiega l'Autore – si rivolge invece alle sedi territoriali dell'Inps con istruzioni specifiche che vertono sulla gestione, trattazione e sull'istruttoria dei medesimi ricorsi e «pur essendo istruzioni di uso interno dell'Istituto, è tuttavia inevitabile che gli effetti che ne derivano incidano sui comportamenti dei datori di lavoro ricorrenti».

Daniilo Papa
Dirigente Ministero del lavoro