

€ 00,00
0853-50

ISBN 88-14-18302-3
9 788814 183027



LILLI CAROLLO - Il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

n. 10

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

Il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

di
Lilli Carollo

con prefazione di
Pier Antonio Varesi



GIUFFRÈ EDITORE

Collana ADAPT - LABOUR STUDIES


Scuola internazionale di alta formazione in Relazioni industriali e di lavoro

DIREZIONE

MICHELE TIRABOSCHI (*direttore responsabile*), ROBERTA CARAGNANO, EMMANUELE MASSAGLI, FLAVIA PASQUINI, SILVIA SPATTINI

SEGRETERIA DI REDAZIONE

LAURA MAGNI (*responsabile*), MADDALENA MAGNI, PIETRO MANZELLA (*revisore linguistico*), SARA ROSSI

ADAPT - Centro Studi Internazionali e Comparati, Dipartimento di Economia Marco Biagi
Università di Modena e Reggio Emilia, Viale Berengario, 51 - 41100 Modena, Italy
www.adapt.it - @ adaptland - aup@adapt.it

SOCI ADAPT

ABI	CONFESERCENTI	FONDAZIONE CRUI
ADECCO ITALIA	CONFIMI IMPRESA	FONDAZIONE STUDI
ADHR GROUP	CONFINDUSTRIA	CONSULENTI DEL LAVORO
AGENS	CONFINDUSTRIA BERGAMO	FONDIRIGENTI
AGUSTA WESTLAND	CONFINDUSTRIA VERONA	GE OIL & GAS - NUOVO
AIFOS	CONFPROFESSIONI	PIGNONE
AILOG	CONSERVE ITALIA	GENERAZIONE VINCENTE
ANCC-COOP	CONSORZIO	GI GROUP
ANCE	FORMAZIONE&LAVORO	IKEA ITALIA RETAIL
ANGEM	COOPFOND-LEGACOOOP	INAIL
ANINSEI	NAZIONALE	ISFOL
ANMIL ONLUS	CREMONINI	ITALIA LAVORO
ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI	DUSSMANN SERVICE	LVH-APA
DELLA PROVINCIA DI VICENZA	EBINTER	MANPOWER
ASSOIMPREDITORI	EBITER TARANTO	MANUTENCOOP
ALTO ADIGE	ELECTROLUX ITALIA	MARELLI MOTORI
ASSOLAVORO	ELIOR RISTORAZIONE	MCL
ASSOSISTEMA	ENEL	MICRON TECHNOLOGY
BACHELOR	ENI	OBIETTIVO LAVORO
BANCA POPOLARE	ESSELUNGA	POSTE ITALIANE
DELL'EMILIA ROMAGNA	FARMINDUSTRIA	PROVINCIA DI VERONA
CHIESI FARMACEUTICI	FEDERALBERGHI	QUANTA
CIA	FEDERDISTRIBUZIONE	RANDSTAD ITALIA
CIMOLAI	FEDERMECCANICA	SODEXO ITALIA
CISL	FEDERTRASPORTO	SYNERGIE ITALIA AGENZIA
CISL FUNZIONE PUBBLICA	FEDIT	PER IL LAVORO
CNA	FERROVIE DELLO STATO ITALIANE	TELECOM ITALIA
CNA PENSIONATI	FILCA-CISL	UGL
COLDIRETTI	FINCANTIERI	UIL
CONFAGRICOLTURA	FIPE	UMANA
CONFARTIGIANATO	FISASCAT-CISL	UNINDUSTRIA BOLOGNA
CONFCOMMERCIO	FIT-CISL	UNINDUSTRIA TREVISO
CONFCOOPERATIVE	FLAEI-CISL	UNION LABOR

Il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

di

Lilli Carollo

con prefazione di

Pier Antonio Varesi



GIUFFRÈ EDITORE

ISBN 88-14-18302-3

© Copyright Dott. A. Giuffrè Editore, S.p.A. Milano - 2014

La traduzione, l'adattamento totale o parziale, la riproduzione con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm, i film, le fotocopie), nonché la memorizzazione elettronica, sono riservati per tutti i Paesi.

Tipografia «MORI & C. S.p.A.» - 21100 Varese - Via F. Guicciardini 66

Volumi pubblicati:

1. L. MONTUSCHI, M. TIRABOSCHI, T. TREU (a cura di), *Marco Biagi. Un giurista progettuale. Scritti scelti*, Giuffrè, Milano, 2003.
2. M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro - Prime interpretazioni e proposte di lettura del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276. Il diritto transitorio e i tempi della riforma*, Giuffrè, Milano, 2004.
3. A. RUSSO, *Problemi e prospettive nelle politiche di fidelizzazione del personale*, Giuffrè, Milano, 2004.
4. C. LUCREZIO MONTICELLI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma dei servizi ispettivi in materia di lavoro e previdenza sociale - Commentario al decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124*, Giuffrè, Milano, 2004.
5. P. OLIVELLI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il diritto del mercato del lavoro dopo la riforma Biagi - Intermediazione pubblica e privata, regimi di autorizzazione e accreditamento, borsa del lavoro, tutele del lavoratore sul mercato (artt. 3-19 D.lgs. n. 276 del 2003, come modificato dal D.lgs. n. 251 del 2004)*, Giuffrè, Milano, 2005.
6. C. SERRA (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro: deregolazione o riregolazione? - La «Legge Biagi» nel confronto comparato*, Atti del II convegno annuale in ricordo di Marco Biagi - Roma, 18 e 19 marzo 2004, Giuffrè, Milano, 2005.
7. C. ENRICO, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Compendio critico per la certificazione dei contratti di lavoro - I nuovi contratti: lavoro pubblico e lavoro privato*, Giuffrè, Milano, 2005.
8. O. POLLICINO, *Discriminazione sulla base del sesso e trattamento preferenziale nel diritto comunitario. Un profilo giurisprudenziale alla ricerca del nucleo duro del new legal order*, Giuffrè, Milano, 2005.
9. S. MALANDRINI, A. RUSSO (a cura di), *Lo sviluppo del «capitale umano» tra innovazione organizzativa e tecniche di fidelizzazione*, prefazione di Luca Cordero di Montezemolo, Giuffrè, Milano, 2006.
10. G. FALASCA, *I servizi privati per l'impiego*, Giuffrè, Milano, 2006.
11. L. VALENTE, *Consuetudini e usi nel rapporto di lavoro subordinato*, prefazione di Edoardo Ghera, Giuffrè, Milano, 2006.
12. M. TIRABOSCHI (a cura di), *Le esternalizzazioni dopo la riforma Biagi - Somministrazione, appalto, distacco e trasferimento di azienda*, Giuffrè, Milano, 2006.
13. P. REGGIANI GELMINI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Scuola, Università e Mercato del lavoro dopo la Riforma Biagi - Le politiche per la transizione dai percorsi educativi e formativi al mercato del lavoro*, prefazione di Letizia Moratti, Giuffrè, Milano, 2006.
14. C. OGRISEG, *Rischio economico e modelli di protezione del lavoro - Contributo allo studio sulle tutele contro i licenziamenti negli ordinamenti italiano e francese*, Giuffrè, Milano, 2007.
15. L. MONTUSCHI (a cura di), *Un diritto in evoluzione - Studi in onore di Yasuo Suwa*, Giuffrè, Milano, 2007.

16. S. SPATTINI, *Il governo del mercato del lavoro tra controllo pubblico e neo-contrattualismo - Analisi storico-comparata dei sistemi di regolazione e governo attivo del mercato*, prefazione di Paolo Sestito, Giuffrè, Milano, 2008.
17. R. SANTAGATA, *Il lavoratore azionista*, Giuffrè, Milano, 2008.
18. I. SENATORI (a cura di), *Teoria e prassi delle relazioni industriali - Letture di Diritto delle Relazioni Industriali*, Giuffrè, Milano, 2008.
19. S.D'ACUNTO, *Direttiva servizi (2006/123/CE): genesi, obiettivi e contenuto*, prefazione di Frits Bolkestein, Giuffrè, Milano, 2009.
20. S. LAFORGIA, *La cooperazione e il socio-lavoratore*, Giuffrè, Milano, 2009.

Nuova serie

1. D. PAPA, *Il contratto di apprendistato - Contributo alla ricostruzione giuridica della fattispecie*, Giuffrè, Milano, 2010.
2. F. LAURIA, S. STEFANOVICHJ, *A tu per tu con il sindacato - Dialoghi di relazioni sindacali e di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2010.
3. R. CARAGNANO, *Il Codice della partecipazione - Contributo allo studio della partecipazione dei lavoratori*, prefazione di Jens Lowitzsch, Giuffrè, Milano, 2011.
4. M. MAROCCO, *Servizi per l'impiego e accreditamenti regionali*, prefazione di Franco Liso, Giuffrè, Milano, 2011.
5. P.F. ACQUAVIVA - G.G. ROSSI BARATTINI, *La direzione del personale oggi - Incontri e testimonianze*, prefazione di Pietro Ferrari, Giuffrè, Milano, 2012.
6. S. SPATTINI, *Il nuovo sistema degli ammortizzatori sociali dopo la legge 28 giugno 2012, n. 92*, Giuffrè, Milano, 2012.
7. G. ALESSANDRINI (a cura di), *La formazione al centro dello sviluppo umano - Crescita, lavoro, innovazione*, Giuffrè, Milano, 2012.
8. R. CARAGNANO, E. MASSAGLI (a cura di), *Regole, conflitto, partecipazione - Letture di diritto delle relazioni industriali*, Giuffrè, Milano, 2013.
9. R. POETTO, *Manuale di sviluppo organizzativo per la gestione del personale*, Giuffrè, Milano, 2013.

Per Informazioni e Acquisti

Dott. A. Giuffrè Editore S.p.A. - Via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano
 Tel. 02/380.892.90 - Fax 02/380.095.82
<http://www.giuffre.it>

Centri di documentazione e di distribuzione Giuffrè

Dedico questo lavoro di ricerca a mia madre, con riconoscente affetto

Le opinioni qui espresse non rispecchiano necessariamente quelle dell'Istituto di appartenenza

La formazione ha come missione strategica l'integrazione sociale e lo sviluppo della persona, cioè finalità che non possono essere perseguite se non realizzando con creatività investimenti in capitale umano

(M. BIAGI, *Formazione e qualità: note per una strategia comunitaria dell'occupazione*, in *DRI*, 1996, n. 2, 75-83)

INDICE-SOMMARIO

<i>Prefazione</i> di Pier Antonio Varesi.....	XIII
<i>Introduzione</i>	XXIII

Capitolo I

LE CRITICITÀ DELLA PREVIGENTE NORMATIVA E LE RAGIONI DELLA RIFORMA DEL 2011

1. L'intesa tra Regioni e parti sociali nella disciplina degli aspetti formativi ed il principio di leale collaborazione nella sentenza della Corte costituzionale 28 gennaio 2005, n. 50	1
1.1. <i>Segue</i> : il comma 5-ter, articolo 49, decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e la sentenza della Corte costituzionale 10 maggio 2010, n. 176.....	10
2. La disciplina condivisa tra Stato, Regioni e parti sociali di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 e successive modifiche: uno sguardo d'insieme.....	13
3. Le tipologie del contratto di apprendistato.....	21

Capitolo II

LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. Le fonti di disciplina: il ruolo centrale della contrattazione collettiva.....	29
2. La definizione del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere.....	37
3. Il campo di applicazione soggettivo, limiti numerici di assunzione e disciplina del contingentamento (clausola di stabilizzazione).....	47

4.	Limiti di impiego dell'apprendista (carattere delle mansioni e possesso di precedente qualifica); la successione di più contratti	51
5.	Il requisito della forma scritta del contratto, del patto di prova e del piano formativo individuale	56
6.	La retribuzione dell'apprendista	58
7.	L'orario di lavoro	60
8.	Le cause sospensive del rapporto di lavoro	62
9.	La disciplina del recesso	64
10.	Apprendistato e sicurezza sul lavoro	68

Capitolo III

L'OBBLIGO FORMATIVO

1.	La funzione del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere: la qualifica professionale a fini contrattuali, la qualificazione e la qualifica di maestro artigiano o di mestiere	71
2.	La durata del periodo di formazione; l'apprendistato a tempo determinato per attività stagionali	76
3.	L'apprendimento permanente non formale tra formazione professionalizzante o di mestiere e formazione (integrativa) pubblica	81
4.	Il piano formativo individuale	93
5.	Il tutore o referente aziendale	94
6.	Gli standard professionali, il Repertorio delle professioni e la certificazione delle competenze acquisite	99
7.	Il ruolo degli enti bilaterali	109
8.	Il finanziamento della formazione ad opera dei fondi interprofessionali	116

Capitolo IV

L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE IN SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO E LE FORME ALTERNATIVE AL CONTRATTO DI APPRENDISTATO NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

1.	L'apprendistato professionalizzante in somministrazione di lavoro ..	125
2.	Le modalità di assunzione alternative al contratto di apprendistato professionalizzante nella contrattazione collettiva	131

Capitolo V

**GLI INCENTIVI A FAVORE DEL DATORE DI LAVORO,
LA CONTRIBUZIONE DELL'APPRENDISTA,
GLI ASPETTI PREVIDENZIALI E ASSICURATIVI
E GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI**

1. Gli incentivi a favore del datore di lavoro: il c.d. “sottoinquadramento” e la percentualizzazione della retribuzione; il non computo degli apprendisti nell’organico.....	135
2. Il regime contributivo speciale nel contratto di apprendistato	141
3. Le ulteriori tutele previdenziali e di assistenza sociale nel contratto di apprendistato	146
4. L’apprendistato e gli ammortizzatori sociali: indennità di disoccupazione (fino al 31 dicembre 2012), cassa integrazione in deroga, contratti di solidarietà.....	150
4.1. <i>Segue</i> : l’applicazione dell’Assicurazione sociale per l’impiego (ASpI) e della mini-ASpI ai lavoratori apprendisti dal 1° gennaio 2013.....	155
4.2. <i>Segue</i> : il contributo di licenziamento ai lavoratori apprendisti ..	161

Capitolo VI

**IL SISTEMA SANZIONATORIO
E GLI EFFETTI GIURIDICI DELL'INADEMPIMENTO
DEGLI OBBLIGHI FORMATIVI**

1. La violazione delle clausole contrattuali collettive attuative dei principi di cui all’articolo 2, comma 1, lettere <i>a, b, c e d</i>	163
2. La violazione dell’obbligo formativo da parte datoriale: il potere dispositivo <i>ex decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124</i> , e la sanzione amministrativa	165
3. Il rimedio giudiziale per la conversione del contratto di apprendistato in rapporto di lavoro subordinato standard	170
3.1. Il risarcimento del danno.....	175
4. La mancata cooperazione del lavoratore alle attività di formazione ..	176
 <i>Conclusioni</i>	 179
<i>Biografia</i>	183

PREFAZIONE

SOMMARIO: 1. Le ragioni di un commento dedicato all'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere. – 2. Formazione del lavoratore e valorizzazione del ruolo delle parti sociali. – 3. Il mancato decollo della riforma: un insuccesso senza appello od un rinvio a tempi migliori?

1. Le ragioni di un commento dedicato all'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Il volume è dedicato all'apprendistato professionalizzante, uno delle tre forme con cui, a partire dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e con nuova veste in forza del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 (Testo unico dell'apprendistato), l'apprendistato si offre all'attenzione del mondo del lavoro.

Il solo fatto di aver scelto l'apprendistato come tema di indagine è titolo di merito: dimostra il coraggio dell'autrice nel confrontarsi con un contratto di lavoro poco studiato e la cui disciplina è irta di difficoltà interpretative, anche dopo l'entrata in vigore del Testo Unico. L'aver concentrato l'analisi sul contratto di apprendistato professionalizzante, per un verso limita l'ampiezza della riflessione sull'istituto, per altro verso, però, consente di approfondire le novità giuridiche più rilevanti, in specie con riguardo alla formazione dei lavoratori. Inoltre, con riguardo al possibile impatto sul piano socio-economico della riforma in esame, non va sottovalutato che l'apprendistato professionalizzante appare, in verità, il solo tipo di apprendistato su cui è ragionevole fondare la speranza di un consistente utilizzo dell'istituto. Del resto, gli altri due tipi di apprendistato considerati dal decreto legislativo n. 167/2011 (l'apprendistato per la qualifica o per il diploma professionale e l'apprendistato per l'alta formazione) richiedono ancora

di essere assimilati dal sistema educativo ed universitario del nostro Paese, con cambiamenti di non breve periodo.

L'opera si articola in due distinti filoni. Una prima parte, più breve ma non per questo meno importante, è dedicata all'accurata ricostruzione, svolta con pazienza e perizia tecnica, del tormentato percorso che ha portato Stato, Regioni e parti sociali a condividere la nuova normativa in materia di apprendistato, quella sfociata nel decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167. I ricorrenti conflitti in merito alla competenza legislativa in materia di apprendistato hanno infatti caratterizzato a lungo la vita dell'istituto: non solo le Regioni, invocando la nuova ripartizione di poteri discendente dalla riforma del Titolo V della Costituzione (legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3), hanno impugnato la legislazione statale ⁽¹⁾ ma anche lo Stato ha chiesto il vaglio di legittimità costituzionale di molte leggi regionali approvate in attuazione del decreto legislativo n. 276/2003 ⁽²⁾. Ciò ha certamente nuociuto alla diffusione dell'apprendistato, considerato (a ragione) dagli operatori un istituto a disciplina incerta, costantemente sottoposta a verifiche e mutamenti ad opera della Corte costituzionale. È dunque quanto mai apprezzabile l'aver aperto il testo con un capitolo dedicato all'individuazione delle ragioni che hanno spinto Stato e Regioni ad un cambio di strategia, sostituendo comportamenti cooperativi al conflitto permanente.

La trattazione del tema si sviluppa, nelle parti successive, attorno agli aspetti più rilevanti o innovativi della disciplina del contratto in esame ed in specie:

⁽¹⁾ C. cost. 28 gennaio 2005, n. 50; sul punto si veda anche: C. cost. 28 gennaio 2005, n. 51; C. cost. 14 maggio 2010, n. 176.

⁽²⁾ C. cost. 7 dicembre 2006, n. 406 (dichiara non fondate le questioni di legittimità costituzionale degli artt. 2, lett. *a* e *d*, 3, 5, commi 1 e 2 e 11, lett. *h*, l.r. Toscana n. 20/2005); C. cost. 19 dicembre 2006, n. 425 (dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 17, comma 4, l.r. Marche n. 2/2005); C. cost. 2 febbraio 2007, n. 21 (dichiara non fondate le questioni di legittimità costituzionale degli artt. 38, comma 2, 5, commi 1 e 3, 8, comma 3, lett. *e*, e 11, comma 6, lett. *e*, l.r. Sardegna n. 20/2005); C. cost. 6 febbraio 2007, n. 24 (dichiara l'illegittimità costituzionale degli artt. 2, comma 2, e 3, comma 7, l.r. Puglia 22 novembre 2005 n. 13 (*Disciplina in materia di apprendistato professionalizzante*); C. cost. 24 novembre 2010, n. 334 (dichiara l'illegittimità costituzionale degli artt. 25, commi 1 e 2 e 28 comma 1, l.r. Abruzzo 4 dicembre 2009, n. 30 (*Disciplina dell'apprendistato*)).

- al ruolo assegnato alla contrattazione collettiva;
- alle forme, modalità e contenuti delle attività in attuazione dell'obbligo formativo;
- alla facoltà di ricorso all'apprendistato professionalizzante da parte delle Agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro;
- alla gamma di incentivi offerti ai datori di lavoro;
- alla protezione sociale del lavoratore;
- al regime sanzionatorio (con particolare riferimento agli effetti dell'inadempimento degli obblighi formativi).

È dalla lettura di questi capitoli che emerge, con evidenza, l'intento dell'autrice di scandagliare l'intera panoramica dei problemi interpretativi posti dalla nuova disciplina dell'apprendistato professionalizzante. L'aver circoscritto il commento ad un solo tipo di apprendistato è ampiamente giustificato proprio dal desiderio di trattare compiutamente e con puntualità la (già) vasta materia oggetto di analisi.

2. Formazione del lavoratore e valorizzazione del ruolo delle parti sociali

Molto correttamente l'autrice dedica specifica attenzione alla formazione del lavoratore nell'apprendistato professionalizzante. È un punto su cui il decreto legislativo n. 167/2011 innova significativamente rispetto alla disciplina previgente: è previsto un ampio ruolo della contrattazione collettiva nella costruzione di uno specifico sistema di formazione professionale avente un collegamento diretto con l'inquadramento contrattuale e la formazione aziendale è posta a carico del datore di lavoro.

Ciò si ricava da una lettura attenta di molti passi del TU:

- si pensi all'articolo 4, comma 1, laddove si identifica la finalità del contratto di apprendistato professionalizzante nel raggiungimento di una "qualifica professionale a fini contrattuali", cioè con riconoscimento al lavoratore, in caso di raggiungimento degli obiettivi formativi, dell'inquadramento contrattuale previsto per la figura di riferimento;

- l'articolo 4, comma 2, assegna alla contrattazione collettiva poteri rilevanti nella definizione degli aspetti fondamentali del

processo formativo, quali «la durata e le modalità di erogazione della formazione [...]»;

– lo stesso articolo 4, comma 2, stabilisce che la formazione debba essere orientata all’acquisizione di competenze tecnico-professionali e specialistiche «in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione ed inquadramento del personale [...]»;

– l’articolo 4, comma 3, precisa che la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere è svolta sotto la responsabilità dell’azienda. È pur vero che essa è «integrata dall’offerta formativa pubblica finanziata dalle Regioni [...] (finalizzata all’acquisizione di competenze di base o trasversali)», ma a parte il fatto che tale integrazione è eventuale (in quanto svolta «nei limiti delle risorse annualmente disponibili»), resta comunque la piena responsabilità del datore di lavoro per la formazione professionalizzante.

La contrattazione collettiva è dunque chiamata a tracciare le linee fondanti di percorsi formativi, svolti sotto la responsabilità del datore di lavoro, che hanno come traguardo specifico figure professionali (e relative competenze) come individuate dai contratti collettivi e come risultanti dagli schemi classificatori e di inquadramento applicati (c.d. *standard professionali*).

È una sfida molto interessante per l’intero sistema di formazione professionale e che, in particolare, può proiettare i suoi effetti positivi su tutta la formazione professionale continua.

In ragione di questo ampio bagaglio di responsabilità che il legislatore affida alle parti sociali, ritengo opportuno che queste ultime si impegnino a valorizzare l’apporto degli enti bilaterali (sia nella definizione degli “standard professionali”, sia nella specificazione delle modalità di erogazione ed articolazione dell’offerta formativa, sia, infine, nell’accertamento dei risultati acquisiti dal lavoratore, con le relative conseguenze sul piano retributivo).

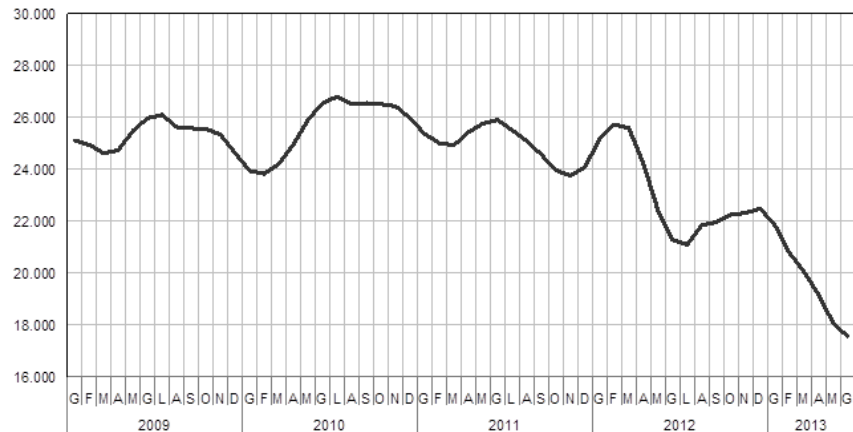
La bilateralità, con il suo portato di competenze tecniche e di traguardi già acquisiti e con la sensibilità a contemperare gli interessi in gioco, potrebbe infatti svolgere un ruolo fondamentale per trasformare le scelte politiche del TU in sistemi operativi.

3. Il mancato decollo della riforma: un insuccesso senza appello od un rinvio a tempi migliori?

In contrasto con le aspettative del legislatore, desideroso di trasformare l'istituto "nella modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro" (come si esprime, con formula carica di speranze, l'articolo 1, comma 1, lettera *b*, della legge 28 giugno 2012, n. 92), purtroppo, anche le più recenti statistiche riguardanti l'utilizzo dei diversi contratti di lavoro, testimoniano dello scarso "appeal" del contratto di apprendistato. Nel primo semestre 2013 si registra un'ulteriore flessione degli avviamenti mediante il contratto di lavoro in esame: in questo periodo solo il 2,3% delle assunzioni è avvenuta utilizzando il contratto di apprendistato (si veda figura 1). Tale contrazione è stata peraltro particolarmente significativa per la fascia più giovane della popolazione: i giovani in età inferiore ai 20 anni hanno visto ridurre la quota di assunzioni con contratto di apprendistato del 49,3% rispetto al trimestre precedente, a fronte di riduzioni sensibilmente inferiori per le classi di età più elevate. Inoltre, il contratto di apprendistato è ben lontano dal caratterizzarsi come il canale principale di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro: a giugno 2013 soltanto il 10,8% degli avviamenti che interessavano giovani sotto i 25 anni è stato attivato con contratto di apprendistato, quota scesa al 6,1% per i 25-29enni ⁽³⁾.

⁽³⁾ Quote calcolate sul totale degli avviamenti escluse le forme classificate sotto la voce "altro".

Figura 1 – Avviamenti dei Contratti di apprendistato. Anni 2009-2013 (dati destagionalizzati)



Fonte: elaborazione Isfol su Sistema informativo CO, Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Le evidenze empiriche sopra richiamate testimoniano che il contratto in esame non riesce ad esercitare nei confronti dei datori di lavoro la capacità attrattiva auspicata dal Testo Unico e dalla legge n. 92/2012. Sembra dunque ormai giunto il tempo per indagare sulle ragioni che impediscono all'istituto di svilupparsi adeguatamente nonostante una disciplina dotata di larghissimo consenso istituzionale e sociale (ricordo che il decreto legislativo n. 167/2011 è l'esito di una specifica intesa fra Stato e Regioni su cui hanno espresso il consenso anche le parti sociali) e nonostante la legislazione di favore (di cui sono concreta testimonianza i consistenti incentivi economici e normativi riconosciuti al datore di lavoro e le protezioni sociali previste per i lavoratori).

Il decreto legislativo n. 167/2011 e la riforma del mercato del lavoro tracciata dalla legge n. 92/2012 (che fa con esso un tutt'uno) sono stati concepiti «in una prospettiva di sviluppo». Prima di ogni altra considerazione, va dunque prestata attenzione al contesto economico sfavorevole in cui ha trovato attuazione la nuova disciplina in esame. La crisi economica ha inciso negativamente (ed in misura rilevante) sulle assunzioni e quindi anche sulle assunzioni mediante apprendistato (se non c'è lavoro è evidente che non c'è posto nemmeno per gli apprendisti). Anzi, si

può ipotizzare che al di fuori dei settori con lavoro stagionale, il contratto di apprendistato sia vissuto come un contratto più impegnativo (per il datore di lavoro) di altri (ad esempio del contratto a tempo determinato), in quanto comporta l'assolvimento di obblighi formativi che creano nel giovane aspettative di professionalizzazione ed aspettative (seppur giuridicamente irrilevanti, non trascurabili nell'economia di rapporti interpersonali) di stabilizzazione. L'investimento nella formazione professionale di giovani dipendenti è segno di fiducia nelle prospettive dell'azienda. In un periodo carico di incertezze economiche, non stupisce dunque che i datori di lavoro abbiano valutato scarsamente attrattiva l'ipotesi di impegnarsi in una strategia di medio periodo per il rafforzamento delle competenze professionali necessarie alla azienda.

In secondo luogo, credo non vada sottovalutata una causa che affonda le sue radici nel tempo ed è la scarsa "familiarità" dei datori di lavoro italiani con i contratti di lavoro con finalità formative, cioè con quei contratti che intrecciano indissolubilmente lavoro e formazione (si badi, formazione e non mero addestramento). La cultura del Paese sul punto è diversa da quella prevalente in Europa. Dopo un lunghissimo periodo (25 anni, per la precisione dal 1972 al 1997) in cui l'apprendistato non è stato altro che una forma di sostegno all'inserimento lavorativo dei giovani con addestramento *on the job* (avendo le Regioni deciso di non finanziare le attività di "formazione complementare" previste dalla legge n. 25/55), è difficile mutare l'approccio del Paese a questi particolari contratti di lavoro. È perlomeno ingenuo pensare che in breve tempo possa essere accettata l'idea (del tutto assimilata in Francia, Germania, Austria e Danimarca) che l'apprendistato debba essere considerato parte del sistema educativo o comunque debba perseguire anche importanti finalità formative mediante percorsi, dentro o fuori l'azienda, documentati e certificabili nei risultati.

Non a caso nel dibattito in corso si coglie, invece, molta nostalgia per il "contratto di formazione e lavoro", tanto carico di incentivi, quanto povero di formazione; a volte si ha l'impressione che il nostro mercato del lavoro senta il desiderio di un particolare contratto "a causa mista" (tale quindi da giustificare il salario ridotto e gli incentivi pubblici) in cui però le finalità occupazionali prevalgano rispetto a quelle formative.

La sottovalutazione dell'importanza della formazione investe non solo il fronte dei datori di lavoro ma anche quello dei rappresentanti dei lavoratori. Sono note le resistenze sindacali (invero con confortanti eccezioni) a riportare la retribuzione degli apprendisti alla consistenza dell'impegno formativo richiesto al datore di lavoro. L'attenzione a questo aspetto potrebbe rivelarsi decisiva per lo sviluppo dell'apprendistato.

Nell'analisi sul punto, va tenuto conto anche della presenza di istituti operanti, di fatto, in concorrenza. Penso in primo luogo al tirocinio formativo e di orientamento "non curricolare", sottoposto (non a caso) a restrizioni volte a garantire il perseguimento di genuine finalità orientative e formative. Peraltro lo stesso legislatore non sempre appare coerente con le proprie affermazioni in merito all'auspicato primato dell'apprendistato. Basti pensare, ad esempio, ai consistenti incentivi economici concessi ai datori di lavoro che assumono con contratto a tempo indeterminato giovani "under 30" disoccupati da almeno sei mesi e privi di diploma di scuola media superiore o professionale (si veda articolo 1 del decreto-legge n. 76/2013, convertito in legge n. 99/2013). Si tratta di misure apprezzabili nel contrasto alla disoccupazione giovanile ma che offrono ai datori di lavoro un'alternativa all'apprendistato poiché offrono sostegni pressoché equivalenti sul piano dei vantaggi economici ma senza imporre obblighi formativi.

Va segnalato, infine, che la dimensione media delle imprese italiane (circa il 90% al disotto delle dieci unità) aumenta le difficoltà delle nostre imprese, rispetto a quelle di altri Paesi (ad esempio rispetto alle aziende tedesche) a gestire gli aspetti burocratici connessi ad un autentico apprendistato con finalità formative. Adempimenti considerati assolutamente normali in altri contesti sono vissuti come particolarmente gravosi. Basti pensare alla compilazione del Piano formativo individuale o alla documentazione dell'attività formativa svolta: adempimenti banali per un'azienda di medie dimensioni, dotata magari di un ufficio personale; forche caudine per un piccolo artigiano con due o tre dipendenti.

Per tutti i motivi sopra indicati non è facile comprendere, al momento, se l'insuccesso dell'apprendistato sia un fenomeno congiunturale, principalmente collegabile alla crisi economica ed occupazionale (che esercita un impatto maggiore sui giovani e su forme contrattuali percepite come maggiormente impegnative); se

così fosse, l'istituto potrebbe riprendere quota una volta superata la lunga crisi economica.

Qualora il fenomeno dipendesse, invece, dalla scarsa appetibilità dell'apprendistato a vantaggio di altre tipologie contrattuali ritenute meglio rispondenti alle esigenze aziendali, bisognerebbe ripensare la disciplina vigente mettendo in discussione i fondamenti su cui Stato, Regioni e parti sociali hanno costruito le intese del 2011 e l'impianto normativo delineato dal decreto legislativo n. 167/2011.

Pier Antonio Varesi

INTRODUZIONE

La ricerca propone un percorso di lettura che accompagni lo studio della disciplina della forma contrattuale dell'apprendistato *professionalizzante* (o *contratto di mestiere*), così come delineata dal decreto legislativo n. 167/2011 e successive modifiche. È stata prescelta questa tra le differenti tipologie di apprendistato, in quanto agli esordi dello studio la stessa era quella che maggiormente attraeva l'attenzione del mercato del lavoro del nostro Paese.

Uno sguardo ricostruttivo nel primo capitolo al passato di ciò che l'attuale regolamentazione offre è stato necessario per la lettura della attuale disciplina. La persistente gravità della situazione disoccupazionale giovanile, un mercato del lavoro asfittico, esigenze di implementare le competenze e la sempre più richiesta modulazione delle tutele, sono solo alcune, delle più importanti, ragioni di una disamina delle norme che regolano una forma contrattuale così importante per il nostro sistema, la cui peculiarità consiste nell'obbligo formativo del datore di lavoro nei confronti dell'apprendista cui si affianca l'obbligo, comune in un rapporto di lavoro, di retribuire il prestatore di lavoro.

La riforma del mercato del lavoro, legge 28 giugno 2012, n. 92, ha indicato «l'apprendistato come modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro», strumento per debellare il fenomeno della disoccupazione giovanile che si attesta, secondo i dati Istat, circa al 30%, salendo al 50% nel Mezzogiorno, dato più preoccupante dell'Eurozona ⁽¹⁾. Le statistiche ufficiali, inoltre, valutano che i giovani lavoratori sono il 30% dei lavora-

⁽¹⁾ I dati statistici sono consultabili sul sito www.istat.it/it/lavoro, sezione *Disoccupazione giovanile*.

tori reclutati con contratti di lavoro atipici, se non, addirittura irregolari ⁽²⁾.

Non può, poi, non accennarsi al fenomeno dei NEET (l'acronimo che riassume la definizione inglese: *Not in Education, Employment or Training*), giovani che “non” lavorano e “non” studiano, e non sono neppure impegnati in attività di “formazione” e “apprendistato” (si stima che siano in questa situazione oltre 2 milioni e 200 mila) ⁽³⁾. Gli studiosi indicano come simile fenomeno è meno grave ove è radicato l'apprendistato come strumento per l'acquisizione di titolo di studio del sistema educativo secondario ⁽⁴⁾, altresì, ove il giovane lavoratore sia formato e “professionalizzato”, cioè ove acquisisca una qualificazione nel sistema di individuazione e certificazione di competenze (v. per il nostro ordinamento decreto legislativo n. 13/2013).

Al proposito, anche la letteratura socio-economica è unanime nel ritenere che «maggiore è il capitale umano rappresentato dal livello di formazione, sia generale, sia professionale, migliore è l'inserimento delle persone nel mercato del lavoro per tutto il loro corso di vita» ⁽⁵⁾. In buona sostanza, dove l'apprendistato funziona, si affronta meglio la crisi, e si registra un calo occupazionale inferiore ⁽⁶⁾.

⁽²⁾ Si veda ISFOL, *Monitoraggio sull'apprendistato*, XII Rapporto, dicembre 2011, 10; nonché, ISFOL, *L'apprendistato fra regolamentazioni regionali e discipline contrattuali. Monitoraggio 2005-2006*, 2007, 6.

⁽³⁾ Per approfondimenti, EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, *Neet's Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*, in www.eurofound.europa.it, 2012.

⁽⁴⁾ Così M. TIRABOSCHI, *La disoccupazione giovanile in tempo di crisi: un monito all'Europa (continentale) per rifondare il diritto del lavoro?*, in *DRI*, 2012, n. 2, 414.

⁽⁵⁾ E. REYNERI, *Istruzione e presenza nel mercato del lavoro. Le peculiarità italiane*, in *QRS*, 2001, n. 2, 55. L'istruzione e la formazione sono gli elementi di maggior rilievo nella determinazione del capitale umano, poiché le conoscenze e le abilità acquisite tramite i percorsi formativi accrescono le competenze, il sapere e il saper fare delle persone, così P. CIPOLLONE, P. SESTITO, *Il capitale umano, come far fruttare i talenti*, il Mulino, 2010.

⁽⁶⁾ M. SIMMS, *Helping young workers during the crisis: contributions by social partners and public authorities*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2011, spec. 20 ss., in www.bollettinoadapt.it, indice A-Z, voce *Lavoratori giovani*. Citato da M. TI-

A livello internazionale, nel Rapporto della Commissione sull'occupazione giovanile dell'ILO di giugno 2012 ⁽⁷⁾, si asserisce che occorre «migliorare i legami tra educazione, formazione e mondo del lavoro attraverso il dialogo sociale, il risanamento del *mismatch* delle competenze e la standardizzazione delle qualifiche necessarie del mercato del lavoro; rafforzare la vocazione tecnica dell'educazione e della formazione (TVET), includendo sistemi di esperienza lavorativa e di apprendimento come l'apprendistato» (punto 26, lettera *b*) e, si aggiunge, che occorre «ampliare il numero e i tipi di apprendistato: rendendo complementare l'apprendimento sul posto di lavoro con quello più strutturato istituzionale» (punto 26, lettera *d*).

Anche l'Europa è di questo avviso; la comunicazione della Commissione europea del 3 marzo 2010 *Europa 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile ed inclusiva* ⁽⁸⁾, include tra le priorità la crescita intelligente, lo sviluppo di un'economia basata sulla conoscenza e sull'innovazione. Così, l'Europa si prefigge di agire su istruzione, formazione e formazione continua. In questo ambito spicca l'iniziativa *Youth on the move*, tra i cui obiettivi vi è quello di creare un quadro per l'occupazione giovanile che definisca politiche volte a ridurre i tassi di disoccupazione giovanile, favorendo l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro mediante anche lo strumento dell'apprendistato (spec. pag. 13). Nel quadro della *Crescita inclusiva*, la Commissione sottolinea che attraverso gli strumenti di flessicurezza si debba consentire alle persone di acquisire nuove competenze per adeguarsi alle mutate condizioni e all'eventuale riorientamento professionale; in questo contesto, dove si valorizza l'apprendimento durante tutto l'arco della vita, l'apprendistato rappresenta dunque il primo tassello del panorama dedicato alle *competenze*.

Il piano della Commissione europea di lanciare un'*Alleanza europea per l'apprendistato* è stato annunciato nel quadro della iniziativa *Ripensare l'Istruzione* e del *Pacchetto sull'occupazione*

RABOSCHI, *La disoccupazione giovanile in tempo di crisi: un monito all'Europa (continentale) per rifondare il diritto del lavoro?*, in *DRI*, 2012, n. 2, 414.

⁽⁷⁾ Consultabile al sito www.ilo.org.

⁽⁸⁾ COM (2010)2020, in <http://eur-lex.europa.eu>.

giovanile. Il Consiglio europeo del 7-8 febbraio 2013 ha invitato la Commissione a definire l'Alleanza nell'ambito delle misure di lotta contro la disoccupazione giovanile. L'Alleanza costituisce anche uno degli elementi centrali della comunicazione della Commissione *Lavorare insieme per i giovani d'Europa* del 19 giugno 2013. Nelle sue conclusioni del 27-28 giugno 2013, il Consiglio europeo ha fatto riferimento alla promozione di apprendistati di alta qualità e dell'apprendimento basato sul lavoro grazie, segnatamente, all'Alleanza europea per l'apprendistato in quanto fattore chiave a sostegno dell'occupazione giovanile.

Fatte queste premesse di contesto, la ricerca si focalizza sulla tipologia contrattuale del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere come regolato dal decreto legislativo n. 167/2011, rivisitato dalla legge n. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro, che elegge l'apprendistato, in tutte le sue "varianti", lo strumento "prevalente di accesso al lavoro" per l'ingresso nel mercato del lavoro dei giovani (articolo 1, comma 1, lettera *b*), e dal decreto-legge n. 76/2013, convertito in legge n. 99/2013⁽⁹⁾. Si porrà all'attenzione, pertanto, il passaggio da tipologia contrattuale a contenuto formativo per tradizione giuslavoristica, a strumento di politica attiva del lavoro⁽¹⁰⁾.

Il contratto di apprendistato, è, infatti, da sempre una tipologia contrattuale che racchiude in sé lavoro e formazione e si caratterizza per essere un contratto di "investimento", rimanendo unico contratto a contenuto formativo⁽¹¹⁾, oltretutto, a tempo *in-*

⁽⁹⁾ L'apprendistato professionalizzante è la forma contrattuale sinora più utilizzata; infatti, nel periodo 2009-2011 ha perso solo l'1% in termini di numero medio di rapporti di lavoro, contro un -15,2% del complesso dei rapporti di lavoro in apprendistato nello stesso periodo. Secondo i dati elaborati dall'Isfol nel corso del 2011 il numero medio annuo dei rapporti di lavoro in apprendistato dichiarati all'Inps è stato di 504.558 in flessione del 6,9% rispetto all'anno precedente. In termini assoluti sono stati oltre 37.000 in media i rapporti di lavoro in meno rispetto al 2010; si consideri, comunque, che la flessione registrata nel 2011 è inferiore a quella che si era verificata nel 2010, anno in cui il numero medio annuo di rapporti di lavoro in apprendistato era diminuito di quasi 53.000 unità, si veda ISFOL, INPS, *Monitoraggio sull'apprendistato*, XIII Rapporto, dicembre 2012, spec. 35 e 39.

⁽¹⁰⁾ P.A. VARESI, *Il monitoraggio dell'apprendistato: risultati e problemi aperti*, in *DRI*, 2009, n. 4, 949.

⁽¹¹⁾ L'art. 86, comma 9, d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, dispone che: «La vigente disciplina in materia di contratti di formazione e lavoro, fatto salvo

determinato; favorisce, dunque, le esigenze dell'impresa, ma anche la stabilità del rapporto di lavoro ⁽¹²⁾. È un contratto la cui disciplina si denota per una forma di equilibrio tra sicurezza e flessibilità, in quanto garantisce le tutele del lavoro subordinato, ma allo stesso offre alcuni meccanismi di minor rigidità ⁽¹³⁾. Avvantaggia il giovane di esperienza lavorativa, oramai sempre più richiesta al momento della "selezione" da parte delle imprese ⁽¹⁴⁾. Risulta, infatti, essere una chiave di transizione tra "sistema scolastico-universitario" e mercato del lavoro ⁽¹⁵⁾.

È una forma contrattuale che può offrire numerose opportunità in un circuito europeo dedicato all'apprendistato ⁽¹⁶⁾.

quanto previsto dall'articolo 59, comma 3, trova applicazione esclusivamente nei confronti della pubblica amministrazione». La norma è espressione dell'esigenza di espellere dal nostro ordinamento la duplicazione venutasi a creare tra contratto di apprendistato e contratto di formazione e lavoro con l'evoluzione delle rispettive discipline, ma soprattutto per incompatibilità con la materia degli aiuti di Stato; la Commissione europea prima, con decisione 11 maggio 1999, 2000/128/CE, la Corte di giustizia poi, con sentenza 7 marzo 2002, causa C-310/99, e sentenza 1° aprile 2004, causa C-99/2002, hanno condannato lo Stato italiano ritenendo gli incentivi del contratto formativo delle forme di aiuti di Stato vietati dall'art. 87 del Trattato CE, imponendo, oltretutto, allo Stato italiano il recupero degli aiuti forniti ai datori di lavoro. Per approfondimenti si rinvia a L. CAROLLO, *I contratti di lavoro finalizzati alla formazione e all'inserimento*, in G. AMOROSO, V. DI CERBO, A. MARESCA (a cura di), *Diritto del lavoro*, vol. I, *La Costituzione, il Codice civile e le leggi speciali*, Giuffrè, 2013, 1713 ss.

⁽¹²⁾ Nonostante le criticità rilevate nel periodo 2008-2010 in relazione alle nuove assunzioni, che riguardano l'apprendistato come in generale tutto il mercato del lavoro giovanile, i risultati dell'indagine ISFOL-PLUS confermano che rispetto ai contratti non standard l'apprendistato offre più possibilità di confluire nel lavoro a tempo indeterminato, così il rapporto Isfol 2012, in www.isfol.it, 144.

⁽¹³⁾ G. LOY, *La professionalità*, in *RGL*, 2003, n. 4, I, 783.

⁽¹⁴⁾ M.L. DE CRISTOFARO, *Mercato del lavoro, formazione professionale e collocamento*, in M.G. GAROFALO, C. LAGALA (a cura di), *Collocamento e mercato del lavoro*, De Donato, 1982, 80, che sottolinea l'importanza di garantire competenze poi effettivamente chieste dal mercato.

⁽¹⁵⁾ Per ampi rinvii sulla tematica della transizione scuola/istruzione e mercato del lavoro, P. REGGIANI GELMINI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Scuola, Università e Mercato del lavoro dopo la riforma Biagi. Le politiche per la transizione dai percorsi educativi e formativi al mercato del lavoro*, Giuffrè, 2006.

⁽¹⁶⁾ Si può prospettare che in un prossimo futuro siano implementate spe-

Uno studio ⁽¹⁷⁾ avanza, altresì, l'ipotesi di una direttiva europea sull'apprendistato che tocchi i punti fondamentali della disciplina, quali la formazione, la prevenzione degli abusi, la parità di trattamento degli apprendisti.

Costituisce il primo tassello di un sistema di formazione lungo tutto l'arco della vita e, attualmente, integra un modello interessante di alternanza formazione-lavoro ⁽¹⁸⁾.

rimentazioni ed esperienze di mobilità transnazionale che vedano giovani apprendisti attivi sul territorio europeo, confrontando esperienze lavorative nei diversi Paesi UE per offrire competenze e mobilità transnazionale al giovane lavoratore (*Sistema EuroApprenticeship*). Esistono soggetti come i *Mobility coaches* che fanno da collegamento tra le imprese e lavoratori in un sistema di formazione (*Training without borders*) finanziato attraverso la rete del FSE e dei Ministeri del lavoro dei Paesi aderenti al progetto. Già nel 1995 veniva redatto il Libro bianco su istruzione e formazione *Insegnare e apprendere-Verso la società conoscitiva* (COM (95) 590 def.); in questo studio è emerso l'interesse specifico dell'Unione europea verso il contratto formativo per la redazione di uno *Statuto europeo sull'apprendistato* (per un commento dei documenti succitati, si veda M. BIAGI, *Formazione e qualità: note per una strategia comunitaria dell'occupazione*, in *DRI*, 1996, n. 2, 75; M. BIAGI, M. TIRABOSCHI, *La rilevanza della formazione in apprendistato in Europa*, in *DRI*, 1999, n. 1, 92). La particolare attenzione data al contratto di apprendistato da parte dell'Europa, come strumento di lotta alla disoccupazione, si evince già anteriormente all'avvio del Processo di Lussemburgo. Infatti, nel corso di un meeting a Firenze il 21-22 giugno 1996 il Consiglio europeo aveva incaricato la Commissione a stilare uno studio sul contributo della formazione in apprendistato per la creazione di nuovi posti di lavoro e nella lotta alla disoccupazione. Si veda, in particolare, la comunicazione della Commissione del 18 giugno 1997, *Promozione della formazione in apprendistato in Europa*, e la decisione del Consiglio europeo 21 dicembre 1998, 1999/51/CE, *Percorsi di formazione integrata in apprendistato*, dove lo sviluppo della formazione in apprendistato a livello europeo era visto anche come circuito di percorsi formativi all'estero nei Paesi membri, ad esempio sfruttando le opportunità del Programma Leonardo da Vinci. Sul tema, ancora, M. BIAGI, M. TIRABOSCHI, *La rilevanza della formazione in apprendistato in Europa: problemi e prospettive*, in *DRI*, 1999, n. 1, 85. L. CAROLLO, *Il contratto di apprendistato: modello contrattuale e strumento formativo in linea con l'Europa*, Paper presentato in occasione della *PhD Conference* tenuta il 21 marzo 2007 nel corso del convegno *Il Lavoro nell'era della globalizzazione*, 17-23 marzo 2007, presso la Fondazione Marco Biagi, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

⁽¹⁷⁾ M. DELFINO, *Giovani e formazione nelle normative europee: l'apprendistato*, Working Paper C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT, 2012, n. 90, 22.

⁽¹⁸⁾ M. TIRABOSCHI, *Il problema della occupazione giovanile nella pro-*

La formazione, infine, è considerata bene collettivo: non solo incrementa il patrimonio professionale del lavoratore, rafforzandone la posizione nel mercato del lavoro, ma è utile, oltretutto, all'azienda per assetti produttivi ed organizzativi più efficienti, nonché determina le condizioni di sviluppo dei sistemi economici e sociali nazionali ⁽¹⁹⁾.

Allo stesso tempo, però, non è possibile esimersi dal ricordare che i contratti a contenuto formativo e comunque tutti gli strumenti e meccanismi di incentivazione alle assunzioni dei giovani sono stati utilizzati quali forme surrettizie di periodi di prova di durata ben superiore di quanto determinato dal legislatore ⁽²⁰⁾ e dalla contrattazione collettiva. Non a caso, gli studiosi hanno analizzato come questi strumenti sono spesso utilizzati per abbattere

spettiva della (difficile) transizione dai percorsi educativi e formativi al mercato del lavoro, Working Paper C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 2005, n. 76, 23; M. BIAGI, *Formazione e qualità: note per una strategia comunitaria dell'occupazione*, in *DRI*, 1996, n. 2, 75; L. BOVENE, *L'alternanza scuola-lavoro: quadro teorico e tipologia propositiva*, in *Quaderni di formazione I-sfol*, 1980, n. 66, 13-15. Sulla questione del riconoscimento di un diritto alla formazione come effetto legale del contratto di lavoro e «diritto alla formazione professionale nell'arco dell'intera vita lavorativa, quale diritto strumentale al perfezionarsi di un diritto al lavoro», si rinvia a M. NAPOLI, *Disciplina del mercato del lavoro ed esigenze formative*, in *RGL*, 1997, n. 3-4, 270; L. GALANTINO, *Lavoro atipico, formazione professionale e tutela dinamica della professionalità*, in *DRI*, 1998, 311 ss., in particolare 317; F. GUARRIELLO, *Trasformazioni organizzative e contratto di lavoro*, Jovene, 2000, 232; P.A. VARESI, *I contratti a contenuto formativo*, Franco Angeli, 2001, 172; G. LOY, *La professionalità*, cit., 763 ss.; C. ALESSI, *Professionalità e contratto di lavoro*, Giuffrè, 2004, 8 e 155. D. GAROFALO, *Formazione e lavoro tra diritto e contratto: l'occupabilità*, Cacucci, 2004, spec. 339 ss.; A. LOFFREDO, *Considerazioni su diritto alla formazione e contratto di lavoro*, in M. RUSCIANO (a cura di), *Problemi giuridici del mercato del lavoro*, Jovene, 2004, 128; B. CARUSO, *Occupabilità, formazione e "capability" nei modelli giuridici di regolazione dei mercati del lavoro*, in *Atti delle giornate di studio congresso Aidlass su formazione e mercato del lavoro tenute a Santa Margherita di Pula, 1-3 giugno 2006*, 67; M. MAGNANI, *Organizzazione del lavoro e professionalità tra rapporti e mercato del lavoro*, in *GDLRI*, 2004, n. 1, 187. Per spunti comparatistici sul tema, in Francia, F. FAVÉNNÉC-HERY, *Le droit individuel à la formation*, in *DS*, 2004, n. 5, 866.

⁽¹⁹⁾ P.A. VARESI, *I contratti a contenuto formativo*, Franco Angeli, 2001, 162.

⁽²⁰⁾ Art. 10, l. 15 luglio 1966, n. 604.

il costo del lavoro dove la poca formazione è, ed è stata, il più delle volte, solo apparente e “cosmetica”⁽²¹⁾.

In sostanza, il momento formativo è stato usato come «mero orpello delle politiche del lavoro», strumento cui «si vede attribuire funzioni improprie», quali divenire «ammortizzatore sociale», acquisire «natura oppiacea nei confronti del mondo giovanile, quando non, addirittura, tradursi in mero pretesto per riduzioni di oneri e costi per le imprese»⁽²²⁾.

Nel contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere la formazione professionalizzante è svolta sotto la responsabilità esclusiva del datore di lavoro e questo implica una decisiva responsabilizzazione degli obblighi formativi scaturenti dal contratto.

⁽²¹⁾ G. BRUNELLO, A. TOPO, *Il nuovo apprendistato professionalizzante: dalla formazione apparente alla formazione effettiva?*, in *RIDL*, 2005, n. 1, 33; M. TIRABOSCHI, *Ragioni e impianto di una riforma*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Giuffrè, 2011, 7.

⁽²²⁾ R. DE LUCA TAMAJO, *Nuovi strumenti di inserimento al lavoro: dal contratto di formazione e lavoro all'accordo di inserimento formativo per l'assunzione*, in R. REALFONZO, L. ZOPPOLI (a cura di), *Formazione e lavoro: l'efficacia dei nuovi strumenti giuridici e istituzionali*, Franco Angeli, 2003, 35; M. TIRABOSCHI, *La riforma dei contratti a contenuto formativo: il nuovo apprendistato e il contratto di inserimento*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Giuffrè, 2003, 191. L'A. mette in evidenza, oltretutto, gli effetti di spiazzamento creati dall'uso improprio dei contratti formativi ed il problema del tardivo ingresso nel nostro Paese dei giovani nel mercato del lavoro.