

un obbligo del pagamento dei contributi da parte dell'utilizzatore in caso di inadempimento del somministratore. ■ La disposizione relativa all'**indennità di disponibilità** pone detta indennità alla stregua di un trattamento previdenziale (per i quali, appunto, non si fa riferimento al **minimale contributivo**). L'ultima modifica del CCNL, del 1-1-2016, prevede € 750,00 mensili di indennità e il minimale contributivo è (per il 2016) € 47,68 giornalieri. L'aliquota contributiva dello 0,30% prevista dall'art. 25 della l. n. 845/1978 serve a finanziare per due terzi il "Fondo di rotazione" istituito nello stesso articolo allo scopo di favorire l'accesso al Fondo sociale europeo e al Fondo regionale europeo per i progetti di formazione (FALASCA, *Prev. ass. pubb. priv.*, 05, 273). ■ L'art. 2, co. 28, l. n. 92/2013 prevede un **contributo aggiuntivo** pari a 1,4% della retribuzione imponibile per tutti i rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato. Tra i soggetti esclusi nel successivo co. 29 non compaiono i lavoratori in somministrazione, ai quali si dovrà applicare tale contributo. Posto che il co. 19 esplicitamente si riferisce a "lavoratori assunti a termine" e "lavoratori dipendenti dalla Pubblica Amministrazione", si pone il problema di chiarire se il lavoratore in somministrazione chiamato per sostituire un lavoratore assente o utilizzato dalla P.A. sia, per analogia, escluso o no dal contributo aggiuntivo. ■ La norma sull'**assicurazione infortuni** risponde alla logica del rischio professionale cui è informata l'assicurazione stessa, con la conseguenza che il premio dev'essere pagato in relazione al rischio dell'effettiva mansione svolta nel settore di attività dell'utilizzatore

(in materia di sicurezza sociale dei lavoratori non standard RENGÀ, *La tutela sociale dei lavoratori*, 06). ■ Il co. 8 dell'art. 4 l. n. 92/2012 prevede la **riduzione del 50% dei contributi** a carico del datore di lavoro per le assunzioni effettuate con contratto di lavoro dipendente, **anche in somministrazione**, a tempo indeterminato o determinato, in relazione a lavoratori di età non inferiore a cinquanta anni, disoccupati da oltre dodici mesi, nonché per donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'art. 2, punto 18, lett. e), Reg. 800/2008/CE annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nonché in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti. ■ L'art. 31 del d.lgs. n. 150/2015, inoltre ha previsto lo sgravio contributivo nel caso di assunzione, anche a scopo di somministrazione, a tempo indeterminato o determinato la cui durata iniziale sia pari o superiore a sei mesi, dei giovani tra sedici e ventinove anni che si registrano al Programma Garanzia Giovani (NEET); l'agevolazione è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro nel limite massimo di € 8.060, e, in caso di contratto a tempo determinato, anche se a scopo di somministrazione, l'agevolazione è pari al 50% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro nel limite massimo di euro 4.030 annui.

**38** Somministrazione irregolare. 1. *In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione di lavoro è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.*

2. *Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 31, commi 1 e 2, 32 e 33, comma 1, lettere a), b), c) e d), il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.*

3. *Nelle ipotesi di cui al comma 2 tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione.*

4. *La disposizione di cui al comma 2 non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.*

**39** Decadenza e tutele. 1. *Nel caso in cui il lavoratore chieda la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore, ai sensi dell'articolo 38, comma 2, trovano applicazione le disposizioni dell'articolo 6 della legge n. 604 del 1966, e il termine di cui al primo comma del predetto articolo decorre dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore.*

2. *Nel caso in cui il giudice accolga la domanda di cui al comma 1, condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno in favore del lavoratore, stabilendo un'indennità onnicomprensiva*

nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive, relativo al periodo compreso tra la data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la costituzione del rapporto di lavoro.

**40** Sanzioni. 1. La violazione degli obblighi e dei divieti di cui agli articoli 33, comma 1, nonché, per il solo utilizzatore, di cui agli articoli 31 e 32 e, per il solo somministratore, di cui all'articolo 33, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250.

2. La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 35, comma 1, e per il solo utilizzatore, di cui all'articolo 35, comma 3, secondo periodo, e 36, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria prevista dal comma 1.

**SOMMARIO:** I. Il sistema sanzionatorio nella somministrazione. La somministrazione "irregolare" - II. Decadenze e tutele

**I. Il sistema sanzionatorio nella somministrazione.**

- 1 **La somministrazione "irregolare".** ■ Le ultime norme del capo IV del d.lgs. n. 81/2015 riferite alla somministrazione si occupano del fondato pericolo che l'istituto in commento divenga, secondo un timore ancora non sopito, la chiave del **superamento del divieto di interposizione**, pure abrogato nella sua espressione classica della l. n. 1369/1960. Come precisato da C. pen. n. 05/12430, la previsione dell'art. 18 del d.lgs. n. 276/2003 ha abrogato solo parzialmente i reati di illecita intermediazione nella fornitura di manodopera e di appalto di mere prestazioni di lavoro, già punti dall'art. 27 l. n. 264/1949 e dall'art. 1 l. n. 1369/1960, limitando la liceità alla somministrazione di lavoro in casi tassativi da parte di agenzie abilitate e mantenendo, invece, l'illiceità penale della intermediazione abusiva da parte di soggetti privati non autorizzati. Di conseguenza, anche i fatti di intermediazione non autorizzata commessi prima dell'entrata in vigore della vigente disciplina conservano rilievo penale. ■ Con tali norme il legislatore cerca di garantire la **trasparenza** e la **legittimità** delle operazioni di esternalizzazione imprenditoriale fondate sui contratti di somministrazione. L'art. 38 considera tutte le ipotesi di somministrazione irregolare, compresa l'ipotesi di somministrazione priva di forma scritta, la cui sanzione era precedentemente contenuta nell'art. 21 d.lgs. n. 276/2003, confermando che si tratti di una patologia del contratto commerciale. ■ L'art. 38, co. 1, prevede che il contratto commerciale privo di **forma scritta** è **nullo** e "i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore" formula che ripropone quella della l. 1369/60. Riprendendo gli **approdi giurisprudenziali** raggiunti nel vigore di tale norma, l'azione avente ad oggetto l'accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro viene classificata come azione di nullità, avente carattere dichiarativo, è esperibile da qualunque interessato (e quindi anche dell'Ente previdenziale) ed è imprescrittibile. L'azione non comporta litisconsorzio necessario tra somministratore e utilizzatore (C s.u. 02/14897). L'utilizzatore sarà l'unico soggetto tenuto a corrispondere i trattamenti retributivi e contributivi a favore del lavoratore, mentre si esclude una

responsabilità solidale tra utilizzatore e somministratore, soggetto che risulta estraneo al rapporto (C s.u. 06/1666; C 15/2957). Gli atti di gestione del rapporto di lavoro effettuati dall'agenzia di somministrazione vengono considerati nulli o più correttamente inesistenti, e comunque improduttivi di effetti (C 06/15492), mentre rimangono fermi solo i pagamenti retributivi ed i versamenti previdenziali effettuati dal somministratore, che esonerano l'utilizzatore dai propri obblighi (C 11/28061). ■ Il secondo comma dell'art. 38 disciplina il caso della vera e propria **"somministrazione irregolare"**, cioè quella **si pone esternamente ai limiti posti dagli artt. 31, 32 e 33**. Nello specifico l'ipotesi di somministrazione irregolare ricorre in presenza di vizi quali: il mancato rispetto del limite quantitativo di cui all'art. 31 co. 1 e dei limiti eventualmente introdotti dalle clausole di contingentamento dei contratti collettivi di cui all'art. 51; la violazione dei divieti dell'art. 32; la carenza di autorizzazione amministrativa in capo al somministratore; il superamento del numero dei lavoratori indicato in contratto; la non corrispondenza al vero dei rischi per il lavoratore e delle misure di sicurezza indicate in contratto; la somministrazione al di fuori del periodo formalmente contrattualizzato, nonché in presenza di vizi formali considerati di particolare gravità, ed in particolare nell'assenza nel contratto di somministrazione degli elementi di cui all'art. 33 co. 1 lett. a), b), c), d). A differenza di quanto previsto nel lavoro a termine, in questo caso viene previsto che il **superamento dei limiti** previsti per la legge per far ricorso alla somministrazione dia luogo alla sanzione della costituzione del rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore, scelta che può essere giustificata dall'assenza degli altri limiti previsti per il ricorso a tale tipologia contrattuale, come tetti massimi di durata e/o numero di rinnovi, e comunque dalla considerazione che il ricorso ad una fattispecie interpositoria al di fuori dei limiti previsti *ex lege* riveste una particolare gravità (CESTER, *Il neotipo e il prototipo: precarietà e stabilità*, *Labor*, 16, V-VI, 327). ■ La norma richiama espressamente la possibilità per il lavoratore di chiedere in giudizio, con ricorso *ex art.* 414 c.p.c. notificato anche al solo utilizzatore della prestazione, e

dunque senza obbligo di litisconsorzio passivo verso il somministratore, la **costituzione di un rapporto di lavoro** alle dipendenze del medesimo a far data dall'inizio della somministrazione. Tale sanzione civile viene esclusa nei confronti delle pubbliche amministrazioni in considerazione del disposto dell'art. 36 d.lgs. n. 165/2001 (DE MICHELE, *Il dialogo tra Corte costituzionale e Corte di giustizia sui diritti dei lavoratori nel pubblico impiego*). ■ L'art. 38, riprendendo quanto già stabilito nell'art. 27 d.lgs. n. 276/2003, prevede che **i pagamenti effettuati dal somministratore**, a titolo retributivo o previdenziale, **liberano anche il soggetto utilizzatore** "dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata"; e così pure tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo della somministrazione, si intendono compiuti o ricevuti dall'utilizzatore. Tra gli atti che si intenderanno come compiuti dall'utilizzatore è compreso anche il licenziamento, cosicché l'atto di impugnazione del licenziamento intimato dall'appaltatore nell'ambito di un appalto illegittimo dovrà essere rivolto nei confronti dell'utilizzatore (C 16/17969). Sulla previsione sanzionatoria della costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore, la giurisprudenza è intervenuta a chiarire che in caso di illegittimo utilizzo del contratto di lavoro somministrato a termine, va dichiarata la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore che deve ritenersi a tempo indeterminato, stante l'automatica sostituzione della clausola nulla ex art. 1419, co. 2, c.c. (C 11/15610; Trib. Monza 22-11-2005). Tale conclusione, peraltro, deve ritenersi necessaria se si considera il disposto dell'art. 1 del d.lgs. n. 81/2015, secondo cui il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro (CESTER, 16, 327). La giurisprudenza menzionata, formatasi sul disposto del d.lgs. n. 276/2003 ha altresì chiarito che il rapporto di lavoro somministrato (tanto più se a termine) ha natura speciale rispetto all'ordinario rapporto di lavoro, sicché spetta al datore di lavoro fornire la prova in ordine alle condizioni che lo legittimano (Trib. Monza cit.). Nel caso di accertamento dell'irregolarità della somministrazione, è illegittima l'apposizione di un patto di prova al rapporto costituito in esecuzione della sentenza (C 17/3469). La sparizione del riferimento alle condizioni di liceità (ex art. 20 d.lgs. n. 276/2003) risolve ogni residuo dubbio sul fatto che la **somministrazione** in violazione dei requisiti sia **irregolare** ma **non illecita**, confermando il sistema che ha dato, a dir poco, notevoli spunti critici a buona parte della dottrina; e ciò soprattutto se si considera come, sulla stessa linea, sia stata valutata per lo più negativamente l'abrogazione "secca" della sanzione civilistica di cui alla l. del 1960, severa ma sicuramente dotata di efficacia deterrente (SCARPELLI, 04; CHIECO, 04, 136; in senso parzialmente diverso M. T. CARINCI, 04, 156). La fornitura di lavoro, infatti, è di per sé lecita, salvo appunto gli eccessi sanzionati direttamente dalla legge e, e non è poco, condizionati dalla domanda del lavoratore al fine della costituzione del rapporto con l'utilizzatore, laddove nel sistema di cui alla l. del 1960 si trattava di una sorta di automatismo (CHIECO, 04, 136). Riflesso di quanto esposto è che la somministrazione irregolare determina la costituzione di un

rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore soltanto in presenza di un'esplicita richiesta del lavoratore, sicché non è più possibile, a differenza che nel regime anteriore, far gravare automaticamente sull'utilizzatore l'obbligo di ritenuta sui redditi di lavoro dipendente, essendo a tal fine necessaria l'instaurazione del rapporto di lavoro su domanda del lavoratore, oltre al mancato pagamento liberatorio del somministratore. (C 17/6722). ■ La dottrina ha soffermato l'attenzione su alcuni **aspetti processuali**: la competenza sarà quella del giudice del lavoro, salvo che si tratti di altro e diverso contratto commerciale dalla somministrazione; la legittimazione attiva a far valere l'irregolarità della somministrazione sembra spettare a tutti, a differenza di quella relativa alla costituzione del rapporto con l'effettivo utilizzatore, che è riservata dal legislatore al lavoratore, con esclusione, si è già visto, del litisconsorzio necessario con il somministratore. L'azione viene ritenuta dalla dottrina maggioritaria un'azione di annullamento del contratto di somministrazione di natura **costitutiva** (VALLEBONA, *La riforma del lavoro*, 12; M.T. CARINCI, 04, 167; ICHINO, 04, 318; SOLIBERNI, in DE LUCA TAMAJO, SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Il nuovo mercato del Lavoro*, 07), ricostruzione confermata anche dal Ministero del Lavoro (interpello 25-3-2014 n. 12). Il carattere delle previsioni sanzionatorie contenute nelle norme in commento e la perdurante eccezionalità della deroga, pur lata e significativa, al divieto di intermediazione, sono confermati dal fatto che nel caso di diverse patologie o violazioni del contratto di somministrazione, e solo di esso, ci si è posti il dilemma dell'applicazione di una qualche sanzione. Così si è escluso, crediamo a ragione, che patologie genetiche o funzionali del contratto di somministrazione possano propagarsi automaticamente al contratto di lavoro (M.T. CARINCI, 04, 169); allo stesso modo il legislatore pare escludere che patologie genetiche o funzionali del contratto di lavoro possano incidere sul contratto di somministrazione, confermandosi così la accennata autonomia dei due contratti. ■ Nel d.lgs. n. 81/2015 sparisce la figura della **somministrazione fraudolenta**, con cui veniva sanzionata ancor più duramente la somministrazione posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo, sanzionata con un aggravamento del regime sanzionatorio volto a tutelare non solo il lavoratore somministrato, ma anche indirettamente, il complesso dei lavoratori dell'impresa (contra SCARPELLI, 04 163). A seguito dell'eliminazione della somministrazione fraudolenta, considerato che l'istituto richiamava evidentemente lo schema dell'art. 1344 c.c. (C 11/15610), ci si interroga sulla possibilità di ricorrere alla generale previsione di nullità del contratto per **frode alla legge**. Tuttavia è evidente la volontà legislativa di racchiudere tutte le possibili ipotesi di somministrazione esercitata al di fuori dell'ambito autorizzato nelle norme menzionate, di modo che ipotizzare la reviviscenza di tale figura si porrebbe in contrasto con l'*intentio legis*. A rafforzare tale soluzione vi è anche la considerazione che anche nelle ipotesi di appalto o distacco irregolare la medesima sanzione civile ricorre in tutte le ipotesi di illiceità, comunque qualificata sotto il profilo soggettivo o intenzionale (FURLAN, 16, 631). ■ Come già evidenziato, la volontà del legislatore di accorpare tutte le possibili

violazioni del precetto legale per uniformare le sanzioni non ottiene piena realizzazione: rimane infatti aperto il problema della sanzione applicabile nell'ipotesi di violazione di limiti al ricorso alla somministrazione posti contrattualmente. Oltre alle sanzioni civilistiche descritte, l'art. 40 prevede che l'utilizzatore e/o il somministratore vengano sanzionati con **sanzioni amministrative pecuniarie** nelle ipotesi in cui venga accertata la violazione degli obblighi previsti nelle disposizioni commentate (di forma del contratto di somministrazione; di informazione sia a favore dei lavoratori che del sindacato; di parità di trattamento, mancato rispetto dei divieti di ricorso alla somministrazione) oltre che nel caso di somministrazione effettuata al di fuori delle condizioni previste dall'art. 31. In relazione a quest'ultima ipotesi, l'art. 40 non chiarisce se la sanzione prevista per il ricorso alla somministrazione al di fuori dei limiti previsti dall'art. 31 scatti una sola volta o ogni volta in cui venga sfiorato il tetto fissato per legge, e l'interpretazione più corretta sembra quella per cui la sanzione scatta ad ogni superamento del tetto (FILÌ, 15, 209). All'interno delle previsioni dell'art. 40, relativo alle sanzioni amministrative, deve, inoltre, rilevarsi una discrasia costituita dalla previsione secondo cui la violazione dell'obbligo previsto all'art. 31, di impiegare all'interno di una somministrazione a tempo indeterminato solo lavoratori a tempo indeterminato, viene punita con una sanzione a carico del solo utilizzatore, escludendo un'analoga sanzione a carico del somministratore, che pure è il soggetto che dev'essere ritenuto responsabile della condotta, essendo colui che esercita la scelta del lavoratore da inviare (FILÌ, 15, 211). ■ Il d.lgs. n. 8/2016 ha **depenalizzato le fattispecie di reato** previste dall'art. 18 d.lgs. n. 276/2003, che colpiscono sia chi abusivamente somministra lavoro altrui, che chi riceve la somministrazione abusiva; così la tutela penale lascia il posto alle sanzioni amministrative (ciò viene confermato da C 16/10484), mentre rimane di natura penale la somministrazione abusiva con sfruttamento di minori. Sempre considerando le sanzioni penali, si deve infine dar conto della modifica operata dalla l. n. 199/2016 al reato di intermediazione illecita con finalità di lucro previsto dall'art. 603 bis c.p. nel senso di un inasprimento delle sanzioni per contrastare il fenomeno del c.d. caporalato.

1 **II. Decadenze e tutele.** ■ L'art. 39 disciplina per la prima volta all'interno della regolamentazione della somministrazione l'**onere di impugnazione** ex art. 6 l. n. 604/1966, già introdotto dall'art. 32 co. 4 lett. d) l. n. 183/2010. Tale onere grava, comprensibilmente, solo nel caso di somministrazione irregolare di cui all'art. 38, comma 2, mentre viene escluso nel caso in cui la somministrazione sia priva di forma scritta. La norma precisa che

l'onere di impugnazione decorre a partire dalla cessazione della "attività presso l'utilizzatore" (in giurisprudenza a chiarire che il termine decorre dalla cessazione dell'attività, a prescindere da una comunicazione avente ad oggetto la cessazione del rapporto C 16/22932; C 16/2420, già in dottrina MENGHINI, *Il nuovo regime delle decadenze nel Collegato Lavoro*, 12, *Lav. giur.* 11, 41; GRAGNOLI, *L'impugnazione di atti diversi dal licenziamento*, in *A. d. lav.*, 11, II, 233 ss.), la formulazione utilizzata sembra dover essere interpretata nel senso che il termine di decadenza decorra dall'ultimo invio e dunque dalla -definitiva- cessazione dell'attività presso l'utilizzatore, anche se in questo modo sfuma l'esigenza di certezza perseguita dalla norma (contra FURLAN, 16, 633 secondo cui il termine decorre dalla cessazione di ogni singola missione, a meno che la violazione non consista proprio nell'illegittima ripetizione). ■ Rimane irrisolta la questione dell'applicabilità del **termine decadenziale** dell'art. 6 l. n. 604/1966 anche alle somministrazioni cessate prima dell'entrata in vigore della l. n. 183/10 (a favore dell'applicazione C 17/7788; C 17/8461; C 16/2420; contra C 16/2462; in dottrina BOLLANI, *Termini decadenziali e contratti di somministrazione scaduti prima dell'entrata in vigore della legge n. 183/2010*, *D. rel. ind.*, 16, II, 568; MARAZZA, *Art. 32 della legge n. 183 del 2010*, 11). In dottrina è stato specificato che l'impugnazione dev'essere specifica, e avere ad oggetto non solo la contestazione della somministrazione, ma anche, nel caso di somministrazione a tempo determinato, del termine illegittimamente apposto (NICOLINI, *L'evoluzione del regime delle decadenze nei rapporti di lavoro*, in *R. it. d. lav.*, 13, III, 609). ■ L'art. 39, co. 2, prevede che nell'ipotesi di accoglimento della domanda proposta dal lavoratore trovi applicazione l'**indennità onnicomprensiva** già prevista per il contratto a tempo determinato dall'art. 32, co. 5, l. n. 183/2010, compresa tra un minimo di 2,5 mensilità ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima mensilità di riferimento per il trattamento di fine rapporto. Il legislatore positivizza l'approdo giurisprudenziale che già aveva ritenuto applicabile detta indennità, appunto, anche alle ipotesi di accoglimento della domanda di costituzione del rapporto di lavoro (C 15/14033; C 14/17540). La previsione dell'indennità onnicomprensiva è circoscritta ai casi di **somministrazione irregolare**, mentre non trova applicazione nel caso in cui la somministrazione sia stata conclusa senza forma scritta: in questo caso, pertanto, il lavoratore avrà diritto, oltre che all'accertamento del rapporto di lavoro in capo all'utilizzatore, a vedersi riconosciute tutte le retribuzioni perse, similmente a quanto avviene in ipotesi di nullità del licenziamento.

## CAPO V

### APPRENDISTATO

**41** Definizione. 1. *L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.*

2. *Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:*