

**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI
NAPOLI "FEDERICO II"**

FACOLTA' DI SCIENZE POLITICHE

**DOTTORATO DI RICERCA
IN**

SCIENZA POLITICA E ISTITUZIONI IN EUROPA

ANNO 2008 - 2009

TESI IN

"IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO"

**DOTT.
ANTONELLA DEL GROSSO**

**CHIAR.MO PROF.
DOMENICO SINESIO**

INDICE

CAPITOLO I

CENNI SULLA RECENTE EVOLUZIONE DELL'OCCUPAZIONE NELL'UNIONE EUROPEA.

1.1 Strategia europea dell'occupazione

**1.2 Libro Verde sulla modernizzazione del diritto
del lavoro**

1.3 Evoluzione del mercato del lavoro europeo

1.4 Proliferazione dei contratti di lavoro atipici

1.5 Modernizzazione del diritto del lavoro

**1.6 Ulteriori iniziative e strategie per
l'occupazione**

CAPITOLO II

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

**2.1 Le origini e le fonti del contratto di
apprendistato**

2.2 Evoluzione storica del quadro normativo

- 2. 3 Norme successive alla riforma della legge
Treu**
- 2. 4 Il contratto di apprendistato oggi**
- 2. 5 L'apprendistato per 'acquisizione di diploma
o alta formazione**
- 2. 6 L'apprendistato per l'espletamento del
diritto-dovere di istruzione e formazione.**
- 2. 7 La disciplina dei contratti di apprendistato
nella fase di transizione**
- 2. 8 L'apprendistato professionalizzante.**
- 2. 9 La normativa regionale.**
- 2.10 La disciplina contrattuale collettiva.**
- 2.11 Costituzione del rapporto di apprendistato.**
- 2.12 Forma del contratto e modalità di
assunzione.**
- 2.13 Patto di prova.**
- 2.14 Durata del contratto**
- 2.15 Obblighi per il datore di lavoro e per
l'apprendista.**
- 2.16 Formazione professionale.**
- 2.17 Apprendisti confermati in servizio.**
- 2.18 La formazione nel settore del credito.**
- 2.19 Trattamento economico.**
- 2.20 Agevolazioni fiscali.**

2.21 Cessazione del rapporto di apprendistato e di attribuzione della qualifica.

2.22 L'evoluzione dell'apprendistato alla luce della legge 133 del 2008.

2.23 Il rilancio degli Enti.

2.24 Apprendistato e sistema di istruzione.

CAPITOLO III

L'EVOLUZIONE DELL'APPRENDISTATO: CONFRONTI CON REGNO UNITO, FRANCIA E GERMANIA

3.1 Il sistema britannico.

3.2 Il caso francese.

3.3 il sistema tedesco.

DOCUMENTAZIONE

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

INTRODUZIONE

L'obiettivo della tesi è quello di offrire un panorama completo della Normativa introdotta dalla Legge Biagi, riguardante il contratto di apprendistato.

Nel primo capitolo sono analizzate le ricadute, sul piano operativo, delle recentissime, incisive innovazioni legislative introdotte nel Nostro Ordinamento, concernenti, in particolare, i soggetti destinatari, i criteri applicativi sia al livello Statale sia Regionale, le Regolamentazioni contrattuali di categoria, il trattamento economico e normativo spettante ai lavoratori assunti con questo tipo di contratto.

Una particolare attenzione è riservata all'esame delle agevolazioni contributive riconosciute alle aziende ed alla loro incidenza sul costo del lavoro.

Nel secondo capitolo sono analizzati i programmi delle politiche della formazione professionale, dell'istruzione e della gioventù nell'Unione Europea. In particolare viene spiegato il motivo per il quale il mercato del lavoro Europeo sta attraversando un'evoluzione collegata principalmente alla rapidità dei progressi tecnologici, all'intensificazione della concorrenza globalizzata ed all'evoluzione della domanda, da parte dei consumatori.

Ciò si traduce in un'evoluzione dell'organizzazione e dei tempi di lavoro, dei salari e del numero dei lavoratori dipendenti operanti a vari livelli nel ciclo di produzione.

Tale trasformazione ha dato origine, dal punto di vista giuridico ad una diversificazione contrattuale. Sono comparse quindi nuove categorie di lavoratori tra i quali appunto i lavoratori apprendisti.

Il terzo capitolo ha l'obiettivo di analizzare ed affrontare il contratto di apprendistato in tre Paesi dell'Unione Europea: Francia, Regno Unito e Germania, volendone evidenziare diversità e similitudini, rispetto al modello italiano.

L'attività di ricerca si è svolta in due fasi: la prima è stata di carattere ricognitivo analizzando giuridicamente tale forma contrattuale in Europa.

La seconda è stata effettuata sul campo, intervistando i lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

CAPITOLO I

CENNI SULLA RECENTE EVOLUZIONE DELL'OCCUPAZIONE NELL'UNIONE EUROPEA.

1.1) Strategia Europea dell'occupazione

Già a partire dal 1998 il trattato di Maastricht fece della promozione dell'occupazione una delle priorità dell'Unione Europea.¹

Ciò portò ad elaborare una serie di linee guida per l'occupazione che vennero raggruppate in quattro priorità tematiche: occupabilità, imprenditorialità, adattabilità e pari opportunità.²

Ogni Paese membro doveva tener conto di queste linee guida nell'elaborazione del proprio Piano d'Azione Nazionale annuale del lavoro.

Per stabilire se gli obiettivi occupazionali dell'Unione venivano raggiunti, la Commissione Europea e il Consiglio dei Ministri analizzavano regolarmente e confrontavano tra loro i PAN di ogni stato membro.

¹ La strategia europea per l'occupazione (SEO) è stata avviata dal Consiglio straordinario sull'occupazione di Lussemburgo nel novembre del 1997, per mettere in atto quanto disposto dal trattato di Amsterdam che, per la prima volta, ha inserito formalmente gli interventi per il lavoro tra le priorità dell'azione comunitaria. La SEO impegna l'Unione europea e i paesi membri a definire e realizzare un insieme di politiche.

² Si è quindi stabilito un iter di programmazione e verifica delle politiche per l'occupazione, definito processo di Lussemburgo, in base al quale gli stati sono chiamati a pianificare misure di lotta alla disoccupazione in linea con gli orientamenti indicati a livello comunitario e a darne conto alla Commissione europea, la quale valuta le attività svolte e i risultati conseguiti, fornendo poi delle informazioni specifiche. In Rusciano M. A proposito del Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia, in www.unicz.it/lavoro.

Le informazioni così raccolte venivano poi presentate in un Rapporto Congiunto sull'Occupazione.

Attualmente la politica dell'occupazione dell'Unione europea comprende gli obiettivi della piena occupazione, buone condizioni di lavoro, elevata produttività e coesione sociale d'accordo con la politica di flessibilità e sicurezza (flexicurity), un matrimonio tra flessibilità del mercato del lavoro e sicurezza.³

Numerose iniziative e strategie per l'occupazione sono attualmente in fase di attuazione:

1.2) Libro Verde sulla modernizzazione del diritto del lavoro

L'obiettivo di questo libro verde elaborato dalla Commissione Europea nel novembre del 2006, consiste nell'avviare un dibattito pubblico nell'Unione Europea sulla modernizzazione del diritto del lavoro di fronte agli sviluppi del mercato del lavoro europeo.

³ In particolare la strategia dell'UE promuove l'innovazione all'interno delle imprese e gli investimenti nelle risorse umane con l'obiettivo di creare una società della conoscenza. La priorità viene data alla formazione permanente e agli incentivi per la ricerca e lo sviluppo. Tale strategia punta inoltre ad attirare più persone nel mondo del lavoro, a mantenerle più a lungo attive con l'aumento della speranza di vita, a migliorare la capacità di adattamento dei lavoratori e delle imprese, nonché l'istruzione e le qualifiche e ad adattare i sistemi previdenziali alle sfide sul fronte dell'innovazione, della globalizzazione e della mobilità. L'obiettivo è conciliare flessibilità e mobilità in un mercato del lavoro caratterizzato da una solida rete di sicurezza sociale, un concetto noto come "flessicurezza".

Questo infatti viene chiamato a garantire una maggiore flessibilità e una sicurezza ottimale.⁴

Il diritto del lavoro ha un ruolo essenziale da svolgere in tale contesto.

Suscitare un dibattito sulla questione consentirebbe di realizzare un quadro normativo adeguato.⁵

La buona gestione dell'innovazione e del cambiamento richiede che il mercato del lavoro prenda in considerazione tre aspetti principali: la flessibilità, la sicurezza dell'occupazione e la segmentazione.⁶

In sintesi con questo libro verde, la Commissione individua le principali sfide relative al divario esistente fra i contesti giuridici attuali e le realtà del mondo del lavoro.

La Commissione intende far partecipare ad un dibattito aperto gli Stati membri, le parti sociali e le altre parti interessate.

Lo scopo è quello di esaminare come il diritto del lavoro possa contribuire a promuovere la flessibilità associata alla sicurezza, indipendentemente dalle forme contrattuali.⁷

La Commissione prevede di organizzare una consultazione pubblica per un periodo di quattro mesi sulla base delle questioni sollevate dal libro verde.

⁴ Meneghini L., Mattarolo L. G. *Leggi e Lavoro* Ipsoa, Milano 2007.

⁵ Pinto V., Voza R. *Il governo Berlusconi e il diritto del lavoro: dal libro Bianco al disegno di legge* in riv. Giurid. Lav 2006.

⁶ L'unione Europea ha inoltre elaborato alcune misure per limitare l'impatto a breve termine della crisi sull'occupazione e migliorare le prospettive di lungo termine dei lavoratori europei adattando le loro competenze alle esigenze del mercato e formulando previsioni riguardo a queste ultime .

⁷ Pinto V. Voza R. *Il governo Berlusconi e il diritto del lavoro: Dal Libro Bianco al Disegno di Legge delega* in Riv. Giur. Lav. 2007.

Una comunicazione sugli sviluppi della consultazione pubblica verrà elaborata dalla commissione nel 2012.⁸

La commissione funge da catalizzatore a sostegno dell'azione degli Stati membri, in quanto la tutela delle condizioni di lavoro dipende essenzialmente dalla normativa nazionale.

Peraltro, a livello dell'Unione europea, la normativa sociale consolidata sostiene e integra l'azione degli Stati membri.

1.3) Evoluzione del mercato del lavoro europeo

Il mercato del lavoro europeo sta attraversando un'evoluzione collegata principalmente alla rapidità dei progressi tecnologici, all'intensificazione della concorrenza globalizzata e all'evoluzione della domanda da parte dei consumatori.

Ciò si traduce in una evoluzione dell'organizzazione e dei tempi di lavoro, dei salari e del numero di lavoratori dipendenti operanti a vari livelli nel ciclo di produzione.⁹

Tale trasformazione ha dato origine, dal punto di vista giuridico, ad una diversificazione contrattuale.¹⁰

Sono comparse nuove categorie di lavoratori (come ad esempio i lavoratori apprendisti o quelli interinali).

⁸ Salcioli M. L'accordo tra stato e regioni per la definizione degli standard formativi.

⁹ Pasucci P. La revisione dei tirocini formativi e di orientamento. Ancora una riforma solo annunciata, in Mercato del Lavoro, 2006.

¹⁰ Saracini P. contratti collettivi e lavori flessibili, in contratto collettivo e disciplina dei rapporti di lavoro di Cantucci, Zoppoli, ed. Giappichelli, 2004

La relazione fra la legge e i contratti collettivi di lavoro sta attraversando un'evoluzione parallela.

I contratti collettivi servono ad adattare i principi giuridici alle situazioni economiche ed alle particolari circostanze di determinati settori.

A livello comunitario, l'Unione Europea ha legiferato al fine di associare nuove forme di lavoro più elastiche ad un minimo di diritti sociali per tutti i lavoratori, tanto a livello del lavoro parziale, quanto a livello di lavoro a tempo determinato.¹¹

Nessuna posizione comune è stata per contro adottata dal Consiglio su una proposta di direttiva relativa alle condizioni di lavoro degli interinali.

1.4) Proliferazione dei contratti di lavoro atipici

I contratti di lavoro atipici comprendono i contratti a tempo determinato, quelli a tempo parziale, i contratti di lavoro intermittente, quelli definiti a zero ora ossia lo status di interinale e quello di autonomo.¹²

I lavoratori autonomi scelgono di lavorare in maniera indipendente, nonostante un livello di tutela minore, ricercando un controllo più diretto sulle condizioni di occupazione e di retribuzione.

¹¹ Il processo di liberalizzazione finalizzato a creare posti di lavoro migliori e più numerosi non va però realizzato a qualunque prezzo : l'unione è da sempre impegnata a garantire su tutto il suo territorio condizioni di lavoro soddisfacenti e a tutelare i diritti dei lavoratori. Vi sono regole comuni a beneficio di tutti , che prevedono norme minime per quanto riguarda condizioni di lavoro, licenziamenti collettivi, lavoro temporaneo e a tempo parziale, salute e sicurezza sul posto di lavoro, uguaglianza retributiva a parità di lavoro.

¹² Saracini P. Apprendistato, contrattazione collettive, riforma del mercato del lavoro in Riv. Giur. Lav. 2006.

La quota dell'occupazione totale, rappresentata dai lavoratori assunti in base a contratti diversi dal modello contrattuale, standard, è passata da più del 36% nel 2005 a quasi il 40% dei lavoratori nell'Unione Europea nel 2008.

I lavoratori autonomi rappresentano il 15% della manodopera totale.

Negli ultimi anni il lavoro a tempo determinato nell'UE rappresenta più del 15% dell'occupazione totale.¹³

Questa diversificazione dei contratti comporta alcune conseguenze pregiudizievoli: un numero elevato di posti di lavoro di breve durata e di bassa qualità, unitamente ad una tutela sociale insufficiente, pone alcune persone in una situazione di vulnerabilità.

La Commissione ricorda che il rischio di trovarsi in una posizione di debolezza sul mercato del lavoro minaccia soprattutto le donne, ed i giovani assunti sulla base di contratti atipici.

1.5) Modernizzazione del diritto del lavoro¹⁴

Il libro verde ha sollecitato l'avvio di un dibattito su diverse questioni connesse alla modernizzazione del diritto del lavoro, come:

- le transizioni professionali, che comportano il passaggio da uno status all'altro. Le possibilità di accesso al mercato del lavoro e di permanervi progredendo variano in maniera considerevole. La normativa relativa alla tutela del posto di lavoro e la

¹³ Meneghini L. I contratti con finalità formative, in diritto del lavoro dal libro Bianco al disegno di legge delega di Caprinici F. 2002 Ipsoa, Milano.

¹⁴ Rusciano M. A proposito del libro Bianco sul Mercato del Lavoro in Italia, in www.unicz/lavoro.it.

regolamentazione dei contratti a livello nazionale hanno una forte incidenza sulle transazioni fra vari status, lo stesso vale per quanto riguarda i disoccupati di lunga durata o quelli presenti sul mercato dei posti di lavoro precari.

- L'insicurezza giuridica, legata essenzialmente a tali diverse forme di lavoro atipico comporta un'estensione del fenomeno del lavoro detto "mascherato" ciò si verifica nel momento in cui una persona retribuita non viene considerata come tale e viene nascosta la sua reale situazione giuridica per evitare alcuni oneri sociali. L'assenza di chiarezza giuridica sulla definizione dello status di lavoratore autonomo può ad esempio determinare lacune nell'applicazione della legislazione. La nozione di lavoro economicamente dipendente copre situazioni che non rientrano né nella nozione di lavoratore dipendente, né in quella di lavoratore autonomo. Anche se tali lavoratori non rientrano in una situazione di vulnerabilità, di lavoro per quanto riguarda la provenienza dei loro redditi e non rientrano nel quadro di applicazione della normativa sul lavoro.¹⁵

- Il lavoro interinale tramite agenzia determina un rapporto di lavoro triangolare fra un'impresa utilizzatrice, un lavoratore dipendente e un'agenzia. La complessità del rapporto di lavoro aumenta quando i lavoratori si trovano ad essere utilizzati in lunghe catene di subappalto.

¹⁵ Loffredo A. considerazioni sul diritto alla formazione e contratto di lavoro, In problemi giuridici del mercato del lavoro. In Riv. Giur. Lav. 2003 fasc 4 pp. 763 - 798.

- La durata del tempo di lavoro, oggetto di uno sforzo di armonizzazione comunitario, è del pari influenzata dall'evoluzione del mercato del lavoro.

- La mobilità dei lavoratori di fronte alla varietà delle definizioni di lavoratori è minacciata in quanto l'U.E. lascia agli stati membri il compito di definire il "lavoratore". La Commissione ritiene che tale rinvio costante al diritto nazionale, invece che al diritto comunitario, possa indebolire la tutela dei lavoratori.

- Il lavoro non dichiarato appare come una delle caratteristiche preoccupanti e persistenti del mercato attuale del lavoro. Principale fattore di dumping sociale, esso è responsabile non soltanto dello sfruttamento dei lavoratori, ma anche di distorsioni della concorrenza. Con una risoluzione adottata nel 2007, il Consiglio ha peraltro invitato gli stati membri a risolvere tale problema attraverso misure preventive e sanzioni, nonché attraverso la costituzione di partnership fra le parti sociali ed i poteri pubblici a livello nazionale.

1.6) Ulteriori iniziative e strategie per l'occupazione.

Strategia Europea per l'Occupazione (SEO).

Come elemento fondamentale della strategia di Lisbona, la SEO dipende dal continuo monitoraggio del mercato del lavoro, effettuato attraverso i rapporti annuali sull'Occupazione che a loro volta vengono utilizzati per creare future strategie per il lavoro e per le

politiche sulla qualità del lavoro e per accrescere la produttività e gli investimenti nel capitale umano.¹⁶

La SEO genera i Documenti Congiunti di Valutazione per i paesi candidati che li preparano all'ingresso nell' UE per aiutarli ad armonizzare le proprie istituzioni e le proprie politiche sulla linea di quelle europee durante tutto il processo di adesione. La SEO fu creata nel 1997 in occasione del Vertice di Lussemburgo sull' Occupazione.

Evoluzione dell'occupazione locale.

La SEO ha sempre avuto a cuore l'elaborazione di politiche di occupazione regionali ma negli ultimi anni sono stati creati numerosi piani d'azione regionali e locali per combattere gli effetti negativi prodotti in numerose comunità dalle modifiche nella struttura demografica e dell'occupazione settoriale. Lo sviluppo locale è particolarmente importante nella creazione di posti di lavoro, nell'elaborazione di programmi d'istruzione e formazione e nei servizi per l'inclusione sociale, compresa l'integrazione dei cittadini più vulnerabili.¹⁷

¹⁶ Ferraro G. L'Unione Europea e la flessibilità collettiva alla luce del libro Bianco sul mercato del lavoro in Riv. Ital. Merc. Lav. 2007.

¹⁷ Meneghini L. Introduzione: i rapporti tra legge delega e decreto legislativo, in contratti di Lavoro flessibili e contratti formativi. Leggi e lavoro. Ipsa 2004. Milano

Nell'ambito della SEO le politiche dell'occupazione vengono ampliate per tener conto del rinnovamento a livello locale, per ripristinare la fiducia tra le amministrazioni locali, regionali, nazionali e dell' UE e per far capire che la responsabilizzazione a livello locale migliora l'efficienza delle politiche del governo centrale, favorisce la democrazia e stimola la coesione sociale.

In futuro lo sviluppo locale sarà molto più integrato nelle politiche nazionali e nell' UE.

EURES : servizio europeo per l'occupazione

Il servizio europeo per l'occupazione fornisce informazioni e consigli su posti di lavoro per i lavoratori e datori di lavoro per facilitare la mobilità nella Zona Economica Europea e in Svizzera. Il servizio coinvolge anche i sindacati e altre organizzazioni di lavoratori, enti locali e regionali e fornisce dati sulle eccedenze o carenze di posti di lavoro in vari settori per migliorare l'esperienza professionale all'estero dei singoli e per contribuire al mercato europeo del lavoro.

I più importanti programmi di finanziamento sono il Fondo sociale Europeo (FSE), PROGRESS, il Fondo Europeo di Adeguamento alla Globalizzazione e EQUAL.

Fondo sociale Europeo (FSE)

I quattro Fondi Strutturali dell'UE sono stati creati per equilibrare gli standard di vita tra le regioni europee più prospere e quelle più povere.

Il FSE è uno di questi quattro fondi, che serve al finanziamento delle azioni per raggiungere gli obiettivi fissati dalla Strategia Europea per l'Occupazione. Fu creato nel 1957 per migliorare le capacità e quindi per accrescere l'occupabilità, contribuire alla lotta contro la disoccupazione, favorire l'addestramento e rendere le imprese europee più competitive sul mercato globale.¹⁸ Nel periodo 2004-2008 il FSE ha distribuito 70 miliardi di euro in tutta l'UE per finanziare iniziative sociali, in collaborazione con i paesi membri. Nel periodo 2009-2013 si cercherà di puntare in particolare su una maggiore adattabilità dei lavoratori e delle imprese, favorendo l'accesso all'occupazione e la partecipazione al mercato del lavoro per combattere la discriminazione e migliorare la governance.

PROGRESS

PROGRESS è un insieme di programmi comunitari separati per iniziative nel settore dell'occupazione e degli affari sociali, delle pari opportunità, non discriminazione, legislazione dei lavoratori e norme

¹⁸ Il Fondo Sociale Europeo è uno dei più importanti strumenti finanziari dell'Unione Europea, nell'ambito delle politiche comunitarie la sua azione si esplica nello sviluppo e nel finanziamento di una serie di progetti volti allo sviluppo e alla promozione della coesione tra i diversi stati membri, nel quadro del Trattato di Roma siglato nel 1957, che sancì la nascita della Comunità Economica Europea.

Le linee di intervento su cui si snoda la sua azione si basano su una piattaforma di programmazione, risultato di una collaborazione sinergica di diversi enti: i Ministeri competenti, la Commissione europea, le Regioni e le parti sociali.

Il FSE è solo uno dei quattro fondi strutturali esistenti, il FESR (Fondo europeo per lo sviluppo regionale), il FEOGA (Fondo europeo agricolo di orientamento e garanzia) e lo SFO (strumento finanziario di orientamento per la pesca), con cui coopera al fine di ridurre gli scostamenti tra le aree più ricche e quelle più arretrate dell'unione Europea.

di sicurezza fissati dall' Agenda Sociale (2005-2010) e dalla Strategia di Lisbona.¹⁹

Fondo Europeo di Adeguamento alla Globalizzazione (FEG)

Il FEG dispone di 500 milioni di euro l'anno per aiutare i lavoratori che hanno perduto il posto di lavoro a causa dell'apertura al commercio internazionale.²⁰ Lanciato nel 2007, il FEG finanzia attività di formazione, aiuta nella ricerca di posti di lavoro, fornisce contributi per spostamenti in altre località e per l'istruzione e prevede speciali provvedimenti per i lavoratori più anziani e meno favoriti.

¹⁹ In particolare tale programma comunitario si prefigge di fornire un aiuto finanziario all'attuazione degli obiettivi dell'Unione Europea nel settore dell'occupazione e degli affari sociali.

Esso contribuisce pertanto alla realizzazione degli obiettivi della strategia di Lisbona .

Le attività di analisi e di apprendimento reciproco, le attività di sensibilizzazione e di diffusione nonché l'aiuto agli operatori principali che vengono finanziati attraverso tale programma.

Progress dispone di un bilancio pari a 743 milioni di euro per il periodo 2007-2013.

Il programma si articola in cinque sezioni distinte corrispondenti ai cinque grandi settori di attività: l'occupazione, la protezione e l'inserimento sociale, le condizioni di lavoro, la lotta contro la discriminazione e la diversità, nonché l'uguaglianza fra donne e uomini.

²⁰ Ad esempio nel caso in cui una grande impresa chiude, uno stabilimento viene delocalizzato in un paese extra UE, oppure un intero settore registra un forte calo dell'occupazione in una regione, il FEG può aiutare i lavoratori in esubero a trovare velocemente un nuovo impiego.

Il suo compito quindi risulta essere quello di:

- assistenza nella ricerca di un impiego, orientamento professionale, formazione e riqualificazione su misura, anche nel campo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, della certificazione dell'esperienza acquisita, nonché assistenza per il ricollocamento professionale e la promozione dell'imprenditorialità e aiuto nelle attività professionali autonome.

- Misure specifiche di durata limitata, come le indennità per la ricerca di un lavoro, le indennità di mobilità o le indennità di sostegno per chi partecipa ad attività di formazione e apprendimento permanente.

EQUAL

Dal 2001 EQUAL ha generato nuove idee per favorire l'inclusione sociale sul posto di lavoro indipendentemente dal genere , razza e appartenenza etnica, religione, età. Fa parte dei Programmi per la Strategia Europea dell'Occupazione e per l' Inclusione sociale. Ha un bilancio di oltre tre miliardi di euro forniti dall'UE, a cui vanno aggiunti i fondi nazionali²¹ per una somma equivalente. Finora il programma ha finanziato due serie di progetti , nel 2006 e nel 2008.

²¹ Ricci M. Autonomia collettiva e individuale nella revisione legislativa nel mercato del lavoro dell'Unione Europea.in www.unicz.it.

CAPITOLO II

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

2.1) Le origini e le fonti del contratto di apprendistato

Il contratto di apprendistato detto anche di tirocinio è un rapporto di lavoro antico, già consolidato in Occidente nell'artigianato rinascimentale.

A quei tempi, il prestatore d'opera era il maestro, titolare della bottega, che veniva ricompensato dall'allievo o, meglio dalla sua famiglia per l'insegnamento dell'arte o mestiere che gli impartiva e per il fatto che in genere l'allievo veniva ospitato e mantenuto nella casa del maestro e da questo educato.²²

Quindi, l'apprendistato era visto come l'insegnamento che il soggetto richiedeva al principale e che questi si obbligava a fornire in cambio di un corrispettivo pagato dal tirocinante,

Nell'epoca moderna l'avvento dell'industrializzazione ha comportato la fine delle corporazioni e dei mestieri e l'avvio a lavoro di molti giovani e bambini, sottopagati e costretti a vivere in condizioni disumane e privi di ogni istruzione e formazione professionale, visto

²² Bianchi F., Trentini M. Le origini dell'apprendistato in Italia: alcune valutazioni preliminari.

che il nuovo sistema industriale richiedeva l'esecuzione di mansioni semplici e ripetitive.

In quest'epoca il fenomeno di apprendistato è comunque sopravvissuto, ma le parti si sono capovolte, nel senso che non è più l'apprendista a pagare il maestro, ma è il datore di lavoro che ricavando un'utilità dalla prestazione lavorativa dell'apprendista, si obbliga a retribuire.

C'è, peraltro, da dire che il lavoro svolto dagli apprendisti era lo stesso che svolgevano i lavoratori qualificati, ovvero alle stesse gravose condizioni e non prevedeva una formazione teorica ma era semplicemente costituita dall'affiancamento ad un lavoratore esperto.²³

Successivamente si è provveduto a salvaguardare la posizione del fanciullo che rappresentava una figura sociale debole e quindi andava protetta.

Si pensò di subordinare l'accesso al lavoro all'adempimento degli obblighi scolastici, ma questa esperienza non ebbe molto successo.

Mentre continuava a mancare per la disciplina dell'apprendistato una concreta normativa. Solo nel '30 con il r.d.l. 21 settembre 1938, n. 1906, sulla disciplina dell'apprendistato, si usa per la prima volta tale termine per indicare il rapporto che comporta l'obbligo per il datore di lavoro "di fargli acquisire una professionalità e di retribuire le prestazioni dell'apprendista".

²³ Meneghini L. La disciplina dell'apprendistato in contratti di lavoro formativi. Ipsa, 2004. Milano.

L'esistenza di questa organica disciplina spiega perché il codice civile dedichi all'apprendistato solo pochi articoli di carattere generale: artt. 2130-2134. L'entrata in vigore della Costituzione ha poi indirettamente attribuito al tirocinio un rilievo ancora maggiore.

Con il secondo comma 2 dell'art. 35 Cost., che assegna alla Repubblica il compito di curare “ la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori”, assurge al rango di norma costituzionale nel nostro ordinamento il principio dell'intervento pubblico nel campo della formazione professionale dei lavoratori. In questo modo la Carta Costituzionale²⁴ si allinea alle previsioni di altre costituzioni moderne che hanno ritenuto parimenti opportuno, dal punto di vista politico, menzionare espressamente la formazione professionale.

Tuttavia la previsione normativa in esame è peculiare rispetto alle altre.

Infatti oltre a sancire l'impegno per la formazione, la norma obbliga la Repubblica a predisporre le misure specifiche affinché tutti i lavoratori possano, di fatto, conseguire i più alti livelli della vita professionale.²⁵

L'oggetto della disposizione costituzionale è complesso.

In particolare, leggendo la norma in collegamento con i primi quattro articoli della Costituzione, emerge chiaramente la sfida in essa contenuta.

²⁴ Napoli M. Il secondo comma dell'art. 35 della Cost, in Commentario della Costituzione, Branca, Zanichelli, in foro Italia, Roma.

²⁵ Bianchi F. Trentini M. la forma dell'apprendistato in Italia: alcune valutazioni preliminari, in diritto delle Relazioni industriali pp.29-43.

Il 2 comma dell' art.35 specifica e attua le direttive contenute negli artt. 1-4 della Carta, ponendo a carico della Repubblica un preciso "obbligo sociale", che si specifica nel senso di realizzare un riequilibrio dei punti di partenza rispetto al lavoro, al fine di assicurare uguali condizioni per la piena realizzazione della persona dei lavoratori. In questa prospettiva, la cura della formazione, nonché dell'elevazione professionale dei lavoratori, si pone tra gli strumenti diretti a promuovere le condizioni per l'attuazione del diritto al lavoro. Anche per dare attuazione ai principi costituzionali, il contratto di apprendistato fu poi nuovamente regolato in modo organico con l'art. 2 della l. 19 gennaio 1955, n. 25, che lo definiva come uno speciale rapporto di lavoro a causa mista, dove il datore di lavoro si obbliga ad impartire o far impartire, nella sua impresa, all'apprendista assunto alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario a conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzando l'opera dell'apprendista nella propria impresa.

Già da questa legge emerge la specialità di tale tipo di contratto, che sta, da un lato, nel fatto che il datore di lavoro è obbligato non solo a retribuire il lavoratore, ma anche a fornire un insegnamento professionale, dall'altro nel fatto che il lavoratore presta la sua attività non solo per rendere un'utilità al datore di lavoro, ma anche per apprendere il mestiere.

Secondo quanto disciplinato dalla legge 25 del 1955, la formazione professionale dell'apprendista si attuava sia mediante l'addestramento pratico, ovvero lo svolgimento del lavoro affiancato ad un tutor, sia attraverso un insegnamento complementare di tipo teorico, utile a

conferire all'apprendista le nozioni necessarie all'acquisizione della piena capacità professionale.

La legge in esame sanciva anche l'obbligatorietà e la gratuità della frequenza dei corsi complementari, imponendo la concessione, da parte del datore di lavoro, di permessi per la frequenza di suddetti corsi, senza attuare nessuna trattenuta sulla retribuzione.

Infatti le ore impiegate per l'insegnamento complementare erano da considerarsi a tutti gli effetti ore di lavoro e quindi retribuite.

2.2. Evoluzione storica del quadro normativo

Il contratto di apprendistato ha dovuto far fronte ad un lungo periodo di crisi, durante il quale, il suo impiego veniva utilizzato da ben pochi settori produttivi, uno dei quali l'artigianato, che ha sempre mantenuto un vivo interesse nei confronti di questo tipo di contratto.

Questa crisi si è verificata in seguito all'avvento della moderna industria tecnologica, in cui necessitando di pochi operai di mestiere, la figura dell'apprendistato risultava di scarso rilievo non essendoci più l'esigenza di acquisire, mediante tirocinio, la conoscenza del lavoro poiché le mansioni erano fin troppo elementari.

D'altronde, nelle industrie ad elevata tecnologia ormai non era più possibile per gli operai qualificati apprendere il mestiere con il semplice addestramento: occorreva una formazione professionale.²⁶

²⁶ Crollo L. Il contratto di apprendistato, in diritto delle Relazioni industriali.

In sostanza o perché le mansioni erano troppo elementari o perché, invece troppo complesse. La funzione dell'apprendistato attraversava una crisi.

Per poter rivalutare la funzione dell'apprendistato era necessario che questo non dovesse favorire solo l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, ma anche offrire l'opportunità di intraprendere un percorso di crescita professionale.²⁷

La tradizionale disciplina dell'istituto definita appunto dalla legge n.25 del 1955, era finalizzata alla formazione di figure destinate ad un lavoro esclusivamente manuale con una serie di vincoli quali ad esempio l'assunzione come apprendisti di giovani compresi tra i 15 e i 20 anni. Con l'innalzamento del livello d'istruzione si è prolungata l'età di inserimento dei giovani nel mondo del lavoro. Di conseguenza l'apprendistato è stato sempre più sostituito da altri strumenti, tra cui i CFL, in quanto più flessibili rispetto alle esigenze delle imprese.

È stato necessario pertanto ripensare l'istituto in funzione delle esigenze sempre crescenti delle imprese, trasformandolo, da un lato, in un'occasione per i giovani di apprendimento e, dall'altro, in un'opportunità per le aziende di formare professionalità più adatte ai propri processi produttivi e organizzativi.

Varie modifiche furono così apportate alla tradizionale disciplina dell'apprendistato con una legge n. 196 del 1997: "Norme in materia di promozione dell'occupazione".

²⁷ Carinci M. Il contratto di apprendistato e il sistema delle fonti, in la legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro M. T: 2003, Ipsoa Milano.

La legge n. 196 del 1997 estese la possibilità di utilizzare l'apprendistato in tutti i settori, ampliò l'età dei giovani che potevano divenire apprendisti indipendentemente dal loro titolo di studio e introdusse l'obbligo di formazione esterna fissandone anche il termine minimo di 120 ore medie annue.

In questo senso il nuovo apprendistato vede interagire tre soggetti: l'apprendista, l'impresa e le Agenzie formative, valorizzando il momento formativo, favorendo l'alternanza tra formazione interna all'azienda (on the job) e formazione esterna (off the job).

La legge n. 196/97 e la successiva legislazione hanno introdotto la più grande innovazione ovvero l'introduzione di formazione esterna, così da porre l'apprendistato sullo stesso piano dell'istruzione superiore e della formazione professionale regionale, con possibilità di passaggio dall'una all'altra di queste tre forme di istruzione mediante un sistema di riconoscimento di crediti formativi.

Questa valorizzazione dell'aspetto formativo del contratto venne effettuata per contrastare il sempre più frequente utilizzo del contratto di apprendistato per il semplice fine di impiegare il lavoro di giovani, con qualifica di apprendisti, in modo da ottenere uno sconto sul costo del lavoro, grazie alle minori retribuzioni che erano dovute e agli sgravi fiscali per questo particolare tipo di contratto.

Proprio per questo motivo la legge da allora ha definito un sistema organico di controlli sull'effettività dell' addestramento e sul reale rapporto tra attività lavorativa e attività formativa, con la previsione di

specifiche sanzioni amministrative per l'ipotesi in cui le condizioni previste dalla legge non vengano assicurate.

Inoltre, sempre per evitare lo sfruttamento del lavoro del giovane apprendista venne abbassata la durata massima del contratto, che è diventata di quattro anni, ad eccezione del settore artigiano, mentre in passato era di cinque anni per qualsiasi tipo di attività.

2.3) Norme successive alla riforma della legge Treu

Successivamente furono emanati due decreti ministeriali attuativi dell'art. 16 della legge 196/97, quali dovevano indicare quali fossero i contenuti della formazione esterna.

Il DECRETO 8 aprile 1998: prevedeva due tipologie di contenuti: una generale e trasversale che riguardava materie linguistiche, matematiche e gestionali che dovevano impegnare almeno il 35% delle ore previste; l'altra di tipo tecnico- scientifico ed operativo ha un più stretto collegamento con l'attività che veniva svolta sul luogo di lavoro.

Il DECRETO 20 maggio 1999: specificava nel dettaglio i contenuti della formazione esterna ed individuava per quanto riguardava la formazione di base, generale e trasversale, quattro aree di contenuto: competenze relazionali; organizzazione ed economia; disciplina del rapporto di lavoro e sicurezza sul lavoro (con particolare attenzione alle misure di prevenzione collettiva); per la formazione a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico, i contenuti, differenziati

a seconda delle singole figure professionali, venivano definiti a partire da macro obiettivi: conoscenza dei prodotti e servizi del settore e del contesto aziendale; conoscenza e applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza e utilizzazione delle tecniche e dei metodi di lavoro; conoscenza e utilizzazione degli strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro); Conoscenza delle misure di sicurezza e tutela dell'ambiente di lavoro.²⁸

Il DM 28 febbraio 2000 definiva nel dettaglio, la figura del tutore aziendale andando ad istituzionalizzare azioni di formazione che potessero garantire l'acquisizioni di competenze per l'esercizio al ruolo di tutore aziendale.

Una ulteriore importante novità fu introdotta dalla LEGGE 144/99.

L'art. 68 del collegato sul lavoro prevedeva che l'apprendistato venisse considerato come una delle tre strade per adempiere l'obbligo formativo, accanto al sistema scolastico e alla formazione professionale regionale.

Attraverso un sistema modulare, le competenze certificate alla fine di un segmento qualsiasi della formazione professionale, scolastica e dell'apprendistato costituivano dei crediti per il passaggio da un sistema all'altro.

La durata della formazione esterna passava per i giovani non ancora maggiorenni da 120 a 240 ore annue.

²⁸ Pasucci P. la Revisione della formazione, in Mercato del Lavoro. Ipsos 2003.

La CIRCOLARE 1/00 del 5 gennaio 2000 indicava che i contratti di apprendistato erano per le imprese l'unico modo per assumere giovani al di sotto dei 18 anni. Per le altre attività lavorative era necessario che venisse assolto l'obbligo formativo fissato a 18 anni dalla legge 144/99.

Il decreto legislativo 345/99, che recepiva la direttiva 94/33 Ce prevedeva infatti la possibilità di assumere minorenni come apprendisti proprio in virtù del carattere formativo di questo rapporto di lavoro.

Di significativa importanza è stato il punto 2) in quanto ha disciplinato l'età lavorativa, l'obbligo scolastico e l'obbligo formativo.

Sul punto, il decreto legislativo del 4 agosto 1999 n. 345, ha introdotto il principio che l'età minima di ammissione al lavoro non può essere mai inferiore ai 15 anni ed è inoltre subordinata al compimento del periodo di istruzione obbligatoria.

Per determinare quindi il limite di età per l'instaurazione di un rapporto di lavoro con minori occorre verificare la sussistenza di due requisiti: il compimento del quindicesimo anno di età e l'avvenuto assolvimento dell'obbligo scolastico.

Il **D**ecreto del **P**residente della **R**epubblica del 12 luglio 2000, n. 257 ha regolamentato l'attuazione dell'art. 68 della legge 144/99 concernente appunto l'obbligo di frequenza di attività formative fino al 18 anno di età.

In particolare l'art.4 ha individuato i soggetti a cui spetta il compito di organizzare iniziative formative e di orientamento per l'assolvimento dell'obbligo di frequenza di attività formative.

La CIRCOLARE 9 novembre 2000, n. 77/2000 indicava che, in via transitoria le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano potevano definire i contenuti dei moduli formativi aggiuntivi per i giovani che assolvevano l'obbligo formativo attraverso l'istituto apprendistato.

Con DECRETO Interministeriale n. 152/V/2001 si è dato attuazione all'art.5 del D.P.R. n. 257 del 12 luglio 2000 si prevedono finalità, obiettivi e standard minimi di riferimento.

Tra le finalità dei moduli formativi aggiuntivi, indicati dall'art.1, vi è stato quello di elevare il livello culturale e professionale dei giovani apprendisti al fine di favorire gli eventuali passaggi nel sistema di istruzione e formazione.

Le attività formative di cui all'articolo 1 del decreto hanno perseguito obiettivi articolati in tre aree di competenza: linguistiche, matematiche e informatiche. Venne stabilito che le competenze acquisite nella formazione esterna e nel luogo di lavoro, venissero misurate sulla base degli indicatori relativi a ciascuna delle aree di competenza individuate.

La LEGGE 53/2000, all'art. 2, comma 1, lettera g, ha stabilito che l'apprendistato venisse inserito nel secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e di formazione, nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale di competenza regionale, come

istituto mediante il quale potessero essere acquisiti diplomi e qualifiche.²⁹

2. 4) Il contratto di apprendistato oggi

Attualmente in Italia il contratto di apprendistato è l'unico contratto di lavoro con funzione formativa ed è disciplinato dal D. Lgs. n. 276 del 2003 il cui obiettivo è quello di garantire ai giovani il conseguimento di una qualificazione che può anche richiedere l'acquisizione di elevati livelli di professionalità.

Si possono individuare tre tipologie di apprendistato:

- l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- l'apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso la formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali;
- l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Ognuna delle tipologie è regolata dalle regioni e dai contratti collettivi.

Il rapporto di lavoro sorto dall'accordo fra le parti è di tipo misto comportando l'onere in capo al datore di lavoro di un'effettiva formazione professionale, sia mediante il trasferimento di competenze

²⁹ Tiraboschi M. La riforma dei contratti a contenuto formativo: il nuovo apprendistato e il contratto di inserimento. La riforma del lavoro. Prime interpretazioni e proposte di lettura D. Lgs. Settembre 2003 n. 276.

tecnico-scientifiche sia mediante l'affiancamento pratico per l'apprendimento di abilità operative, nonché la retribuzione per il lavoro svolto.

L'assunzione di apprendisti richiede la stipula di un contratto di lavoro in forma scritta con allegato il Piano Formativo Individuale, mentre il numero degli apprendisti assunti non può superare quello dei lavoratori dipendenti qualificati effettivi. I contratti collettivi determinano la durata del rapporto di apprendistato, comunque per legge non inferiore a due anni e non superiore a sei anni.³⁰

2.5) L'apprendistato per l'acquisizione di diploma o alta formazione.

Il contratto è finalizzato al conseguimento di un titolo di studio secondario o universitario, nonché della specializzazione tecnica superiore introdotta con L.144/1999.

Il contratto può essere utilizzato in tutti i settori produttivi e riguarda soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni (art.50, c.1, D. Lgs. n. 276/2003). Il contratto può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età per coloro che hanno espletato il diritto-dovere all'istruzione e formazione secondo quanto previsto dal D. Lgs. n.76/2005.

³⁰ Zarattini, Pelusi I contratti di apprendistato. Edizione Fag 2004.

L'apprendistato per l'alta formazione si configura come una fattispecie complessa che presuppone l'instaurazione di un rapporto di lavoro e la contestuale attivazione di un percorso formativo.

La regolamentazione e la durata di tale forma di apprendistato è rimessa alle regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, d'intesa con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative (art.50, c.3, D. Lgs. n. 276/2003).³¹

Tali intese possono essere concluse attraverso la forma dell'accordo quadro o definite caso per caso per il conseguimento di un titolo specifico.

Allo stato risultano siglati i seguenti accordi tra regioni e Ministero del lavoro, che ha diramato in data 3 novembre 2005 le linee guida per la gestione delle sperimentazioni avviate.

Il Ministero³² considera la disciplina dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, pienamente operativa: è quindi possibile immediatamente avviare la definizione delle intese a livello regionale. Ne consegue che le aziende possono procedere alle assunzioni solo nell'ambito di tali dispositivi.

Il contratto è stipulabile anche per i settori il cui contratto nazionale di categoria non abbia ancora definito la nuova disciplina

³¹ Tali intese possono essere concluse attraverso la forma dell'accordo quadro o definite caso per caso per il conseguimento di un titolo specifico.

³² Il ministero del lavoro ritiene, in considerazione della stretta connessione tra la regolamentazione dei profili formativi e degli ulteriori aspetti del contratto, che nell'ambito delle suddette imprese, che consentono di determinare la struttura e l'articolazione dei percorsi formativi, le funzioni e le responsabilità dei soggetti coinvolti nel contratto, si possa provvedere ad una disciplina unitaria della materia.

dell'apprendistato, purché in sede territoriale vengano sottoscritte le intese di cui sopra.³³

2.6) L' apprendistato per l'espletamento del diritto - dovere di istruzione e formazione.

Il contratto è stato istituito con il D. Lgs. 276/2003 è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale e riguarda giovani e adolescenti che abbiano compiuto quindici anni.

Lo scopo è di garantire ai giovani che acquistano la capacità lavorativa a 15 anni, di poter terminare il corso di studi obbligatorio anche attraverso l'alternanza scuola-lavoro.

La regolamentazione dei profili formativi di tale apprendistato è rimessa alle regioni e alle province autonome (Trento e Bolzano), d'intesa con il Ministero dell'istruzione, sentite le associazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei criteri e principi stabiliti dalla legge (art.48, c 4, D. Lgs. n. 276-2003).

Questo tipo di apprendistato si configura in sostanza come il contratto di lavoro che il datore di lavoro potrà utilizzare, dopo il completamento della fase sperimentale e l'avvio della disciplina organica, per assumere apprendisti con meno di 18 anni di età e non in possesso di qualifica professionale conseguita ai sensi della legge n. 53/2003.

³³ Per quel che concerne i profili formativi si rinvia a quanto previsto per il contratto di apprendistato professionalizzante.

2.7) La disciplina del contratto di apprendistato nella fase di transizione tra vecchio e nuovo regime

Il contratto di apprendistato per l'acquisizione di una qualifica professionale era già regolato nel nostro ordinamento dalla legge n. 25/1955 e dai contratti collettivi di categoria che provvedevano a specificare, all'interno di quel quadro normativo, la disciplina dei singoli istituti economici o normativi.

Tabella di comparazione

Disciplina previgente dell'apprendistato: L. 25/1955 e succ. modif.	Riforma Biagi: D.Lgs. n. 276/2003	
	Apprendistato per istruzione-formazione	Apprendistato professionalizzante
<p>Fonti di riferimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - L. n. 25/1955 - L. n. 56/1987, art. 21 - L. n. 196/1997, art. 16 - C.c.n.l. 	<p>Fonti di riferimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - D.Lgs. n. 276/2003, art. 48 - leggi regionali - C.c.n.l. 	<p>Fonti di riferimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - D.Lgs. n. 276/2003, art. 49 - leggi regionali - C.c.n.l.
<p>Età dell'apprendista:</p> <ul style="list-style-type: none"> - minimo 15 anni - massimo 24 anni (nel comparto artigiano, 29 anni per le professionalità individuate nei contratti collettivi), 26 anni per i portatori di handicap e nelle aree di cui agli obiettivi n. 1 e 2 del regolamento (CEE) n. 2081/93 	<p>Età dell'apprendista:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 15 anni compiuti 	<p>Età dell'apprendista:</p> <ul style="list-style-type: none"> - minimo 18 anni (17 anni per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della L. n. 53/2000) - massimo 29 anni
<p>Durata del contratto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - minimo 18 mesi - massimo 4 anni (nel comparto artigiano, 5 anni) <p>Le durate effettive per ciascun livello sono definite dal contratto collettivo di categoria</p>	<p>Durata del contratto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - massimo 3 anni 	<p>Durata del contratto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - minimo 2 anni - massimo 6 anni <p>Le durate effettive per ciascun livello sono definite dal contratto collettivo di categoria</p>
<p>Formazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la formazione esterna si svolge presso strutture accreditate dalle regioni - il piano formativo è concordato con apprendista, azienda e ente di formazione - ore di formazione: almeno 120 medie annue; il c.c.n.l. può prevedere riduzioni in relazione al titolo di studio posseduto 	<p>Formazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - si attua mediante l'alternanza scuola lavoro - l'apprendista può muoversi all'interno di una serie di percorsi alternativi - è possibile l'integrazione tra i diversi moduli, mediante la certificazione dei crediti formativi 	<p>Formazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la formazione trasversale è erogata da enti accreditati dalla regione; la formazione professionalizzante può svolgersi anche all'interno dell'azienda, secondo quanto previsto dal piano formativo individuale - il piano formativo individuale è parte integrante del contratto di lavoro e deve essere elaborato in coerenza con i profili formativi individuati dalle regioni; - ore di formazione: almeno 120 all'anno; non sono ammesse riduzioni

2. 8 L'apprendistato professionalizzante

Il contratto è stato istituito con D. Lgs. 276/2003 (Riforma Biagi) per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, i giovani di età compresa tra i 18 e 29 anni.³⁴

Il rapporto di lavoro può durare dai 2 ai 6 anni, a seconda del settore e della qualifica di inquadramento.³⁵

Il contratto di apprendistato professionalizzante deve avere forma scritta, contenente indicazione della prestazione oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché dell'eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale o extra-aziendale.³⁶

Il datore di lavoro ha la possibilità di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, anche se permane il divieto per il datore di lavoro di recedere anticipatamente dal contratto di

³⁴ Vi rientrano quindi i giovani fino all'età di 29 anni e 364 giorni: art. 49, c. 1, D. Lgs. n. 276/2003, che intendono conseguire una qualificazione professionale attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali.

Il contratto può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età per coloro che hanno espletato il diritto-dovere all'istruzione e formazione secondo quanto previsto dal D. Lgs. n. 76 del 2005.

³⁵ Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato in tutti i settori di attività (recentemente il Ministero del lavoro si è espresso negativamente circa la possibilità di stipulare il contratto in esame per attività a carattere stagionale, rappresentando tuttavia che, a tal fine può essere utilizzato il previdente regime contrattuale, ove applicabile).

È compito dei contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale, stabilire la durata del contratto.

Inoltre è possibile sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante, nel rispetto del limite massimo di durata per questo previsto.

³⁶ Tiraboschi M. La riforma dei contratti a contenuto formativo: il nuovo apprendistato e il contratto di inserimento, in la riforma del lavoro. Prime interpretazioni e proposte di lettura del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, 2004 Giuffrè Milano.

apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

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

- a) previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna all'azienda, di almeno centoventi ore per anno, per l'acquisizione di competenze di base tecnico-professionali;
- b) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione e dell'articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni;
- c) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna all'impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali; d) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo; e) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.³⁷

³⁷ Orlandini G. Contratti formativi e competenze normative, in Mercato del lavoro riforma e vincoli del sistema . dalla legge 14 febbraio 2000 al D. Lgs. del settembre 2003 n. 276. In attesa dell'emanazione di specifiche leggi regionali, al fine di accelerare l'entrata in regime del nuovo istituto , con la L. n. 80/2005, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è stata rimessa all'autonomia collettiva, nella forma dei contratti collettivi nazionali di categoria, stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

2.9) La normativa regionale

La regolamentazione dei profili formativi da parte delle regioni costituisce un tassello indispensabile per consentire la messa a regime dell'istituto.

Il quadro normativo che si viene componendo offre un panorama variegato ed in continua evoluzione.

Al momento solo alcune regioni hanno completato l'iter procedurale richiesto ed avviato la definizione dei profili per i diversi comparti produttivi.

I prospetti che seguono intendono offrire un quadro complessivo certamente non esaustivo dello stato di attuazione della nuova tipologia di contratto per quanto riguarda gli adempimenti di competenza regionale.

Nel primo prospetto sono evidenziate a parte le forme di intervento attuate con carattere di sperimentazione e viene indicata, quando possibile, la data di operatività.

Nei successivi prospetti sono sintetizzati i contenuti dei diversi documenti per gli aspetti di maggiore interesse.

Ai sensi dell'art. 86 c.13 , D. Lgs. n.276/2003, altresì, la regolamentazione della materia può essere definita anche mediante uno o più accordi interconfederali.

Pertanto la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante contenuta nei contratti collettivi come sopra definiti, stipulati anche prima della legge n. 80/2005, è operativa pure in assenza di una legge regionale purché contenga una precisa regolamentazione dei profili formativi.

Ai fini della piena e immediata operatività dell'istituto, inoltre restano in vigore le sperimentazioni regionali e le relative delibere di giunta, purché compatibili con il dettato del D. Lgs. N. 276/2003 e dei principi e criteri direttivi in esso contenuti.

I contratti collettivi, ai fini della legittimità dell'assunzione, debbono determinare direttamente o indirettamente, mediante rinvio agli enti bilaterali le condizioni di erogazione e di articolazione della formazione.

Nel caso in cui la contrattazione collettiva non preveda a disciplinare i contenuti del rapporto ed i profili formativi, non sarà possibile procedere alla stipula del contratto di apprendistato professionalizzante ed il datore di lavoro potrà ricorrere alle figure di apprendistato previste dalla precedente disciplina di cui alla legge n. 196/1997.

La formazione professionale dell'apprendista si attua mediante l'addestramento pratico e la formazione esterna.

Regione	Sperimentazioni	Regolamentazione a regime		Operatività
		Leggi regionali	Delibere/ accordi	
Marche	accordo 28 luglio 2005	Legge regionale 25.1.2005, n. 2	delibera 1° agosto 2005, n. 976 delibera 26 settembre 2005, n. 1113 delibera 31 gennaio 2006, n. 73	immediata per i settori per i quali il ccnl ha regolato gli aspetti di sua competenza
Piemonte	Delibera 26 settembre 2005, n. 80/939			
Puglia	Delibera 2 marzo 2005, n. 184	Legge regionale 22 novembre 2005, n. 13		
Sicilia	decreto n. 84/2005		decreto 17.10.2005 (settore credito)	
Toscana	delibera 427/2005 (durata: 12 mesi dall'approvazione)	Legge regionale 1° febbraio 2005, n. 20	decreto 4 agosto 2005, n. 4461; decreto 4 agosto 2005, n. 4462; decreto 21 settembre 2005, n. 5205; decreto 2 gennaio 2006, n. 8	dal 1.4.2005 solo per i settori per i quali il ccnl ha regolato gli aspetti di sua competenza
Trentino Alto Adige	delibera 30 marzo 2005 (durata: 2 anni dall'approvazione)			
Umbria	delibera 15 febbraio 2005, n. 325 accordo 12 luglio 2005 (settore terziario: validità fino al 31.12.2005)			

Regione	Sperimentazioni	Regolamentazione a regime		Operatività
		Leggi regionali	Delibere/ accordi	
Valle d'Aosta	delibera 8 agosto 2005 delibera 21 dicembre 2005, n. 4574			immediata per i settori per i quali il ccnl ha regolato gli aspetti di sua competenza
Veneto	delibera 28 gennaio 2005, n. 197		decreto 14.3.2005, n. 264	dal 4.4.2005 per i settori per i quali il ccnl ha regolato gli aspetti di sua competenza

Province autonome	Sperimentazione	Leggi provinciali	Provvedimenti attuativi	Operatività
Trento			protocollo 20/7/2005	dal 1° settembre 2005
Bolzano		2 febbraio 2006		

Regolamentazione dell'instaurazione del rapporto

Regione	Provvedimento	
	Estremi	Contenuti
Abruzzo	Accordo quadro 10 febbraio 2005	Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere attivato solo per i settori in cui i cc.cc.nn.l. hanno già definito gli aspetti ad essi demandati dal D.Lgs 276/2003; in mancanza si applica la disciplina prevista dalla L. 196/97. IL PFI deve essere inviato, a scelta del datore di lavoro, alla provincia competente o ad enti bilaterali competenti per territorio (semprechè i cc.cc.nn.l. attribuiscono a tali enti la competenza a valutare i contenuti dei piani formativi).

Regione	Provvedimento	
	Estremi	Contenuti
Emilia Romagna	Legge regionale 26 luglio 2005, n. 17 delibera n. 1256/2005	Il contratto di apprendistato professionalizzante è utilizzabile solo per i settori in cui i cc.cc.nn.l. hanno già definito gli aspetti ad essi demandati dal D.Lgs 276/2003; in mancanza si applica la disciplina prevista dalla L. 196/97. Il PFI deve presentare i contenuti indicati tassativamente nella delibera regionale e deve essere indicata la qualifica del sistema regionale delle qualifiche (Srq) assunta a riferimento quale esito del percorso formativo.
Friuli Venezia Giulia	Legge regionale 9 agosto 2005, n. 18; delibera 16 novembre 2005	L'impresa deve redigere il PFI ed inviarlo al centro per l'impiego, con il supporto di uno dei seguenti soggetti: organismi bilaterali, enti di formazione accreditati, centri per l'impiego.
Lazio	delibera di giunta 18 marzo 2005; accordo 1° aprile 2005 per il settore turismo; contratto integrativo territoriale 28 giugno 2005 per la provincia di Roma	Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato nel settore turismo dalle aziende ubicate nella provincia di Roma. È necessario il parere di conformità dell'Ente bilaterale Turismo.
Liguria	accordo 24 novembre 2004	È in corso una sperimentazione che riguarda 1.200 apprendisti per i seguenti settori di attività: lavori d'ufficio, grafica e informatica, edilizia, lavorazioni meccaniche ed impiantistiche, servizi alla persona, ristorazione, alimentazione e distribuzione. Le imprese che possono partecipare sono selezionate dalla Regione. L'accordo definisce i requisiti delle sedi in cui sarà realizzata la formazione formale.
Lombardia	accordo quadro 10 gennaio 2005 per il terziario; decreto 22 dicembre 2005 per il terziario; accordo 13 ottobre 2005 per l'artigianato	Ai sensi dell'accordo 10/1/2005 possono assumere con contratto di apprendistato professionalizzante solo i datori di lavoro che applicano il ccnl del terziario 2/7/2004 e che richiedano l'autorizzazione preventiva all'ente territoriale bilaterale. Il decreto 22/12/2005 stabilisce che la disciplina in esso contenuta vale per le assunzioni successive al 10/1/2005, stipulato ai sensi del ccnl terziario. L'accordo 13 ottobre 2005 detta principi generali per l'apprendistato nel settore artigiano da tradurre in leggi regionali.

Marche	Legge regionale 25 gennaio 2005, n. 2 (art. 17) e delibera n. 976/2005	Il contratto di apprendistato professionalizzante è utilizzabile solo per i settori di attività per i quali i cc.cc.nn.l. hanno già definito gli aspetti ad essi demandati dal D.Lgs 276/2003; in mancanza si applica la disciplina prevista dalla L. 196/97.
Piemonte	delibera 30 marzo 2005	Il contratto di apprendistato professionalizzante è utilizzabile solo per i settori di attività per i quali i cc.cc.nn.l. hanno già definito gli aspetti ad essi demandati dal D.Lgs 276/2003; in mancanza si applica la disciplina prevista dalla L. 196/97. Il PFI deve essere redatto conformemente al modello unico nazionale e deve indicare il piano della formazione formale (esterna o interna all'impresa), in relazione a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva di categoria.
Puglia	Legge regionale 22 novembre 2005, n. 13	Il datore di lavoro deve comunicare il PFI - conforme al modello definito dalla regione - al Centro per l'impiego competente per territorio entro 5 gg. dalla stipulazione del contratto. Va allegato altresì il parere di conformità rilasciato dall'ente bilaterale, se previsto dal c.c.n.l. Il Centro per l'impiego, entro 7 gg. dalla ricezione, valuta la coerenza dei contenuti del PFI con il profilo formativo di riferimento. In caso di esito negativo, il datore di lavoro è tenuto alla riformulazione del piano.
Sicilia	decreto 84/2005; decreto 17/10/2005 (settore credito)	Con il decreto 84/2005 viene introdotta la disciplina sperimentale, con validità triennale. Con il decreto 17/2005 viene resa operativa la disciplina per il settore credito.
Toscana	delibera 427/2005; decreto 4 agosto 2005, n. 4461; decreto 4 agosto 2005, n. 4463; decreto 21 settembre 2005, n. 5205	Il contratto di apprendistato professionalizzante è utilizzabile solo per i settori di attività per i quali i cc.cc.nn.l. abbiano regolato gli aspetti ad essi demandati dal D.Lgs 276/2003; in mancanza si applica la disciplina prevista dalla L. 196/97. Per la stesura del PFI si deve fare riferimento ai profili professionali approvati dalla giunta regionale e inclusi nel repertorio regionale dei profili professionali. Nella delibera sono fornite indicazioni per risolvere eventuali problemi di non corrispondenza, o corrispondenza parziale dei PFI con i profili contenuti nel repertorio regionale.

Regione	Provvedimento	
	Estremi	Contenuti
Umbria	delibera 24 febbraio 2005; accordo con le parti sociali 12 luglio 2005	<p>Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere attivato solo per i settori in cui i cc.cc.nn.l. hanno già definito gli aspetti ad essi demandati dal D.Lgs 276/2003 e per i quali è stata sottoscritto dalle parti sociali un protocollo d'intesa recepito in una delibera regionale; in mancanza si deve applicare la disciplina prevista dalla L. 196/97.</p> <p>Il PFI deve essere elaborato in coerenza con i profili formativi stabiliti dalla regione ed allegato al contratto di apprendistato a pena di nullità sulla base del modello unico nazionale.</p> <p>Con l'accordo 12/7/2005 la disciplina dell'apprendistato professionalizzante diventa operativa per il settore terziario, ma vale fino al 31/12/2005. Dopo tale data, i profili formativi individuati nell'accordo perdono efficacia e valgono solo per i rapporti instaurati prima del 31/12/2005.</p>
Valle d'Aosta	delibera 8 agosto 2005	<p>Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere attivato solo per i settori in cui i cc.cc.nn.l. hanno già definito gli aspetti ad essi demandati dal D.Lgs 276/2003.</p> <p>All'atto dell'assunzione l'azienda redige il PFI, sulla base di un modello standard definito dalla delibera regionale.</p> <p>È previsto anche un PFI di dettaglio.</p> <p>La verifica della coerenza del PFI con il profilo formativo di riferimento è effettuato dalla regione in collaborazione con l'ente bilaterale di riferimento, se previsto dal ccnl.</p> <p>Per tutte le assunzioni di apprendisti effettuate dal 1/1/2006 ai sensi della disciplina regionale, il PFI generale sostituisce il modello di comunicazione di avvenuta assunzione previsto dalla disciplina regionale.</p>
Veneto	delibera 28 gennaio 2005	<p>Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere attivato solo per i settori in cui i cc.cc.nn.l. hanno già definito gli aspetti ad essi demandati dal D.Lgs 276/2003; in mancanza si applica la disciplina prevista dalla L. 196/97.</p> <p>IL PFI deve essere inviato, a scelta del datore di lavoro, alla provincia competente o ad enti bilaterali competenti per territorio (semprechè i cc.cc.nn.l. attribuiscono a tali enti la competenza a valutare i contenuti dei piani formativi).</p>

Provincia Autonoma	Provvedimento	
	Estremi	Contenuti
Trento	protocollo 20/7/2005	<p>il protocollo definisce il Repertorio dei profili formativi, il format di PFI, gli strumenti per la definizione della formazione, le modalità di verifica e certificazione. L'istituto è operativo dal 1/9/2005 per i settori in cui i cc.cc.nn.l. hanno già definito gli aspetti ad essi demandati dal D.Lgs 276/2003.</p> <p>È allo studio con la provincia di Bolzano la possibilità di elaborare una lista comune dei profili professionali dell'apprendistato, aggregati per aree professionali</p>

Regolamentazione degli aspetti formativi

Regione	Provvedimento	
	Estremi	Contenuti
Abruzzo	accordo quadro 10/2/2005	<p>Il PFI deve prevedere un monte ore di formazione formale minimo di 120 ore (come media, con un minimo annuo inderogabile di 80 ore).</p> <p>Se la formazione avviene all'interno dell'impresa, il datore di lavoro deve dichiarare, tramite autocertificazione da allegare al PFI - se l'azienda possiede o meno i requisiti necessari per l'erogazione della formazione formale interna.</p> <p>Se i contratti collettivi o gli accordi interconfederali stabiliscono una ripartizione tra formazione formale interna ed esterna, la formazione formale interna può essere erogata solo da datori di lavoro in possesso di capacità formativa formale; in mancanza, le aziende con capacità formativa formale possono erogare all'interno dell'azienda la formazione formale finalizzata all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali, anche on the job ed in affiancamento.</p>
Emilia Romagna	<p>legge n. 17/2005;</p> <p>delibera di giunta 1256/2005;</p> <p>delibera di giunta 19/12/2005</p>	<p>La legge prevede che i profili formativi siano rimessi ad una delibera della giunta regionale che li regolerà nel rispetto di quanto disposto dai contratti collettivi o accordi tra le parti sociali.</p> <p>Con la delibera 1256/2005 sono stati definiti i contenuti essenziali dei PFI</p> <p>Con la delibera 19/12/2005 è stato istituito il sistema regionale delle qualifiche</p>

Regione	Provvedimento	
	Estremi	Contenuti
Friuli Venezia Giulia	legge 18 agosto 2005, n. 21; delibera di giunta 16 novembre 2005, n. 2938	La formazione, non inferiore a 120 ore/anno, deve essere erogata da agenzie accreditate dalla regione o da imprese con capacità formativa. La formazione formale avente ad oggetto competenze di carattere di base e trasversale deve essere erogata per almeno 44 ore annue da agenzie accreditate. La formazione formale può essere erogata anche attraverso unità erogate in e-learning, per un massimo del 30% del monte ore annuale della formazione a carattere sia trasversale che tecnico-professionale. La delibera indica specificamente i criteri in base ai quali alle aziende è riconosciuta "capacità formativa".
Lazio	delibera di giunta 18 marzo 2005; accordo 1° aprile 2005 per il settore turismo; contratto integrativo territoriale 28 giugno 2005 per la provincia di Roma	La formazione, non inferiore a 120 ore/anno deve essere erogata da agenzie formative accreditate dalla regione. I profili formativi sono definiti tra le parti stipulanti; in fase di avvio della sperimentazione si fa riferimento ai profili definiti dall'ISFOL.
Liguria	accordo 24 novembre 2004	Il PFI deve prevedere un monte ore di formazione formale minimo di 120 ore.
Lombardia	accordo quadro 10/1/2005 per il terziario; decreto 22/12/2005 per il terziario	I profili formativi regionali devono essere coerenti con il Repertorio delle professioni, che definisce gli standard minimi nazionali. In attesa dell'istituzione di tale repertorio, si deve fare riferimento al documento ISFOL approvato dalla Commissione nazionale presso il Ministero del lavoro. All'apprendista devono essere rilasciati un certificato di frequenza dall'istituzione formativa e dall'azienda e un certificazione delle competenze acquisite. La formazione del tutor aziendale non può essere inferiore a 12 ore.
Marche	legge n. 2/2005 (art. 17) e delibera n. 976/2005	La durata della formazione non può essere inferiore a 120 ore/anno. Sono abilitati ad erogare la formazione formale: a) i soggetti accreditati dalla regione per la "macrotipologia" formazione continua; b) le aziende in possesso della qualifica di "impresa formativa accreditata" per tutte le 120 ore previste;

		<p>c) le aziende in possesso di " capacità formativa interna " entro un limite di 40 ore medie nel primo anno e di 50 nel secondo.</p> <p>Il PFI deve contenere le indicazioni richieste tassativamente dalla delibera.</p>
Piemonte	delibera 30 marzo 2005	<p>Fino all'istituzione del libretto formativo del cittadino, la formazione formale deve essere registrata a cura di operatori accreditati presso la regione e degli enti bilaterali.</p> <p>Per le imprese fino a 15 dipendenti dei settori dell'artigianato, commercio, agricoltura e cooperazione, la formazione formale relativa alle competenze di base, trasversali e con contenuti di carattere professionale di tipo tecnico-scientifico ed operativo deve essere effettuata all'esterno per un minimo di 42 ore l'anno.</p>
Puglia	L. n. 13/2005	<p>La formazione deve essere svolta prevalentemente all'esterno dell'azienda.</p> <p>Durata:</p> <ul style="list-style-type: none"> - apprendistato fino a 2 anni: 240 ore - apprendistato da 2 a 3 anni: 375 ore - apprendistato da 3 a 4 anni: 525 ore - apprendistato da 4 a 5 anni: 696 ore - apprendistato oltre 5 anni: 891 ore. <p>La certificazione della formazione deve essere comunicata annualmente al Centro per l'impiego competente per territorio.</p>
Sicilia	decreto 84/2005; decreto 17/10/2005 (settore credito)	<p>a) decreto 84/2005</p> <p>I profili formativi sono definiti in relazione ai fabbisogni individuati dagli enti bilaterali; la formazione del tutor non può essere inferiore a 12 ore né superiore a 24 ore.</p> <p>b) decreto 17/10/2005</p> <p>Le imprese creditizio-finanziarie possono svolgere la formazione formale (almeno 120 ore all'anno) o presso strutture accreditate o all'interno dell'impresa, laddove le stesse attestino, mediante autocertificazione da presentare al Dipartimento Agenzia Regionale per l'impiego, di avere i requisiti di capacità formativa interna previsti dall'accordo sindacale 23/6/2005.</p>
Toscana	delibera n. 427/2005; decreto 4 agosto 2005, n. 4461; decreto 4 agosto 2005, n. 4463; decreto 21 settembre 2005, n. 5205	<p>I criteri per garantire la formazione esterna sono individuati dalla provincia mediante un piano annuale.</p> <p>Dal secondo anno di apprendistato la formazione avviene a distanza, mediante il sistema regionale di teleformazione (Trio).</p> <p>Con il decreto 4461/2005 sono stati approvati i profili formativi e le relative competenze e conoscenze per i quali non esiste corrispondenza della qualifica contrattuale al profilo professionale regionale.</p> <p>Con i decreti 4462 e 5205 sono stati approvati i profili formativi non totalmente corrispondenti ad un unico profilo professionale tra quelli presenti nel Reperorio regionale.</p>

Regione	Provvedimento	
	Estremi	Contenuti
		Dopo l'approvazione di questi decreti, il contratto potrà essere immediatamente utilizzato nei termini previsti dalla delibera 427/2005.
Umbria	delibera 24/2/2005; accordo con le parti sociali 12/7/2005	I profili formativi regionali devono essere coerenti con il Repertorio delle professioni, che definisce gli standard minimi nazionali. La formazione del tutor aziendale non può essere inferiore a 12 ore.
Valle d'Aosta	delibera 8 agosto 2005	La formazione deve articolarsi secondo un PFI coerente con il profilo formativo di riferimento e deve prevedere un monte ore di formazione formale non inferiore a 120 ore/anno (salvo che la contrattazione collettiva stabilisca un monte ore superiore). La formazione esterna può essere erogata da organismi accreditati dalla regione o anche da soggetti ritenuti idonei all'esito di una valutazione dell'amministrazione regionale. La formazione formale esterna può riferirsi a competenze di base e trasversali, per un monte ore annuo non inferiore al 35% per le prime 2 annualità e al 15% in quelle successive, ed a competenze tecnico-professionali. La formazione formale interna deve essere erogata per un monte ore annuale massimo pari al 35% del totale per i primi 2 anni e al 55% del totale negli anni successivi. Tutta la formazione può essere svolta all'interno dalle imprese che partecipano ad apposite sperimentazioni promosse dalla regione. La formazione del tutor aziendale non può essere inferiore a 12 ore.
Veneto	delibera 28/1/2005	Il PFI deve prevedere un monte ore di formazione formale minimo di 120 ore. Se la formazione avviene all'interno dell'impresa, il datore di lavoro deve dichiarare, tramite autocertificazione da allegare al PFI - se l'azienda possiede o meno i requisiti necessari per l'erogazione della formazione formale interna. Se i contratti collettivi o gli accordi interconfederali stabiliscono una ripartizione tra formazione formale interna ed esterna, la formazione formale interna può essere erogata solo da datori di lavoro in possesso di capacità formativa formale; in mancanza, le aziende con capacità formativa formale possono erogare all'interno dell'azienda la formazione formale finalizzata all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali, anche on the job ed in affiancamento.

Liguria	accordo 24 novembre 2004	La sperimentazione riguarda 60 apprendisti e si svolge presso alcuni ambiti formativi predefiniti (lfts, master di specializzazione, laurea di primo livello). I progetti individuali per i singoli apprendisti, per la parte formativa aziendale, devono essere concordati preventivamente tra azienda e tutor accademico; il percorso si conclude con il rilascio del titolo di studio e con la certificazione delle competenze acquisite.
Lombardia	accordo 3 novembre 2004	Sperimentazione di percorsi formativi per il conseguimento di un titolo di studio di specializzazione tecnica superiore o di master. Definizione di una prima regolamentazione dell'apprendistato per la fase sperimentale
Piemonte	protocollo 14 dicembre 2004	I percorsi formativi devono essere individuati con il concorso di atenei, istituzioni scolastiche e formative, imprese. L'impresa, di concerto con l'istituzione formativa, definisce il progetto individuale, il percorso formativo interno ed esterno, le attività che svolgerà l'apprendista, le modalità di verifica e le certificazioni delle competenze acquisite, il ruolo e le funzioni del tutor.
Toscana	protocollo 26 gennaio 2005 accordo 4 agosto 2005	I percorsi sono finalizzati al conseguimento del titolo di laurea (vecchio ordinamento), ovvero titolo di primo livello o di quelli specialistici (nuovo ordinamento) o di master universitario. Le sperimentazioni sono riferite a 100 apprendisti e avvengono mediante integrazione tra percorso realizzato in azienda e quello svolto presso l'istituzione formativa. Il percorso in azienda si svolge sotto la guida di un doppio tutor, uno aziendale e uno formativo e si conclude con il riconoscimento di un "credito" che attesti le competenze maturate presso l'impresa.
Umbria	protocollo 25 marzo 2005	Definizione di una prima regolamentazione valida solo per le imprese che partecipano alla sperimentazione che deve concludersi entro il 31 dicembre 2008.
Veneto	accordo 29 luglio 2004 accordo 22 novembre 2004	Coinvolge il sistema universitario e le organizzazioni imprenditoriali con riferimento a cinque titoli di master universitario per 100 laureati. In applicazioni dell'accordo 22.11.2004 le organizzazioni datoriale e dei lavoratori edili hanno siglato un'intesa applicativa.
Bolzano (*)	accordo 27 maggio 2005	Percorsi sperimentali realizzati secondo il metodo dell'alternanza formativa con riferimento alla laurea in ingegneria della logistica e della produzione ed a quella in informatica applicata

(*) In data 2 febbraio 2006 il Consiglio provinciale ha approvato una legge in materia di apprendistato.

2.10) La disciplina contrattuale collettiva

In attesa dell'emanazione delle leggi regionali, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è attualmente demandata ai contratti collettivi di categoria purché stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In tal senso dispone infatti l'art.13, c. 13 bis del D.L. n. 35/2000, convertito nella legge n. 80/2005. Pertanto la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante contenuta nei contratti collettivi, come sopra definiti, stipulati anche prima della legge n. 80/2005, è operativa pure in assenza di una legge regionale purché contenga una precisa regolamentazione dei profili formativi.

Ai fini della piena e immediata operatività dell'istituto, inoltre restano in vigore le sperimentazioni regionali e le relative delibere di giunta, purché compatibili con il dettato del D. Lgs. n. 273/2003 e dei principi e criteri in esso contenuti.

I contratti collettivi, ai fini della legittimità dell'assunzione, debbono determinare direttamente o anche indirettamente, mediante rinvio agli enti bilaterali, a prassi vigenti e codificate, le condizioni di erogazione e di articolazione della formazione.³⁸

³⁸ Con particolare riguardo ai criteri di individuazione del profilo formativo e il piano formativo di dettaglio da allegarsi al contratto individuale.

Inoltre per le categorie per le quali la contrattazione collettiva non provvede a disciplinare i contenuti del rapporto ed i profili formativi, non è pertanto possibile procedere alla stipula del contratto di apprendistato professionalizzante: in questi casi il datore di lavoro può ricorrere alle figure di apprendistato previste dalla precedente disciplina legale.

Alla stessa conclusione deve pervenirsi nei casi in cui la normativa regionale rinvia ad una contrattazione collettiva ancora carente per quanto riguarda la regolamentazione dei profili.

2.11) Costituzione del rapporto di apprendistato

Il contratto di apprendistato può essere stipulato da datori di lavoro appartenenti a tutti i settori produttivi, nel rispetto di specifici vincoli posti dalla legge dai contratti collettivi.

La legge pone precisi limiti alla stipulazione dei contratti di apprendistato professionalizzante, sia per quanto riguarda l'età dei giovani al momento dell'assunzione, sia per quel che attiene al numero massimo di lavoratori che ciascun datore di lavoro può assumere con tale tipologia contrattuale.³⁹

Limiti di età: il contratto di apprendistato professionalizzante può riguardare soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Rientra nel limite massimo indicato dalla legge l'assunzione effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno di età (fino a 29 anni e 365 giorni).

³⁹ Napoli M. Disciplina del mercato del lavoro ed esigenze formative, in Sistema formativo, impresa e occupazione, ed. 2002 Napoli.

Limiti numerici

Per le imprese non artigiane il numero complessivo di apprendisti che il datore di lavoro può assumere non può superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate.⁴⁰

Per le imprese artigiane valgono le disposizioni della L. 443 del 1985 art. 4 che fissa, ai fini dell'inquadramento previdenziale, determinati limiti.

Visite preassuntive

L'assunzione dell'apprendista deve essere preceduta da visita sanitaria per accertare che le sue condizioni fisiche ne consentano l'occupazione nel lavoro per il quale deve essere assunto (art.4 l.25-1955). L'esito dell'accertamento sanitario deve essere trascritto nella scheda professionale o nell'attestato sostitutivo.

2.12) Forma del contratto e modalità di assunzione

Ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 276/2003, il contratto di apprendistato professionalizzante deve essere stipulato in forma

⁴⁰ Meneghini L. Gli incentivi economici e normativi, in contratti di lavoro flessibili a contenuto formativo.

scritta, con l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale e della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale o extra-aziendale⁴¹.

Come precisato dal Ministero del Lavoro con circolare n. 40 del 2004, la forma scritta costituisce requisito indispensabile (ad substantiam) per la validità dello strumento contrattuale ed il piano formativo individuale, documento distinto dal contratto, deve essere allegato al contratto a pena di nullità dello stesso,⁴²

Per l'assunzione con contratto di apprendistato non è più richiesta l'autorizzazione della Direzione provinciale del Lavoro, e non è più necessario il tramite dell'Ufficio di collocamento essendo venuto meno l'obbligo come apprendista di iscriversi negli appositi elenchi tenuti da tale ufficio.

Per quanto riguarda l'obbligatorietà delle clausole in materia eventualmente prevista dai contratti di categoria, il ministero del lavoro, ha chiarito che non possono essere legittime quelle clausole che subordinano la stipula del contratto di apprendistato, all'iscrizione del datore di lavoro all'ente bilaterale di categoria per cui sono validi quei contratti stipulati anche in assenza di iscrizione all'ente bilaterale.

Secondo il Ministero sono invece legittime le clausole dei contratti collettivi nazionali che prevedono l'obbligo di sottoporre i contratti di apprendistato professionalizzante al parere di conformità degli enti bilaterali, per quanto attiene i profili formativi dei contratti stessi, ove

⁴¹ Varesi P.A. I contratti di lavoro con finalità formative, 2001 Ipsoa Milano.

⁴² Zoppoli L. la riforma dei contratti con finalità formative nel D. Lgs. 2003 n. 276. Giappichelli, Milano

tale obbligo sia previsto da un legge regionale e non si ponga in contrasto con i principi costituzionali di libertà sindacale.⁴³

2.13) Patto di prova

Ai sensi dell'art. 9, L. n. 25/1955, le parti possono concordare un periodo di prova, nel limite massimo di due mesi.

L'assunzione definitiva può essere subordinata all'esito positivo di un periodo di prova, volto ad accertare in concreto la reciproca convenienza alla prosecuzione del rapporto di lavoro.⁴⁴

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto (ex art. 2096 c.c.). durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso o d'indennità. Terminato il periodo di prova il contratto di lavoro diviene definitivo.⁴⁵

⁴³ Carinci M. T. La legge delega n. 30/2003 e il sistema delle fonti, in la legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro M. T. 2003 Ipsa Milano

⁴⁴ Crollo L. Il nuovo contratto di apprendistato, in Diritto delle relazioni industriali, 2004, fasc. 1 pag. 44-58

⁴⁵ Caiazza L. apprendisti vale la formazione, in www.ilsole24ore.it

2.14) Durata del contratto

Il D. Lgs. n. 276/2003 affida ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali, più rappresentative sul piano nazionale o regionale, il compito di stabilire, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, la durata del contratto di apprendistato che, in ogni caso, non può essere superiore a 6 anni e inferiore a due.

Il rapporto di apprendistato rimane sospeso in caso di gravidanza e puerperio, la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore per più di due livelli rispetto a quella da conseguire.⁴⁶

2.15) Obblighi per il datore di lavoro e per l'apprendista

Durante lo svolgimento del rapporto di apprendistato datore di lavoro ed apprendista sono tenuti al rispetto di obblighi previsti dalla legge (artt. 11 e 12 L. 25/1955). Tra i più importanti:

a) Obblighi del datore di lavoro:

⁴⁶ D'Onghia M. I contratti a finalità formativa: apprendistato e contratto di inserimento, in lavoro e diritti dopo il D. Lgs. 276/2003 2004 Cacucci editore Bari.

- impartire o far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per divenire lavoratore qualificato.

- Osservare le norme dei contratti collettivi retribuendo l'apprendista in base ai contratti stessi.

- Non sottoporre l'apprendista a lavori superiori a quelli previsti da contratto.

- Concedere un periodo di ferie retribuite.

- Accordare all'apprendista i permessi necessari previsti per legge.⁴⁷

b) Obblighi dell'apprendista:

- obbedire al datore di lavoro seguendo gli insegnamenti da lui impartiti;

- comportarsi correttamente nei riguardi di tutte le persone addette

-osservare le norme contrattuali.

⁴⁷ Cordedda G. Contratti di lavoro a contenuto formativo e conversione del rapporto nel caso di lavoratore "con mestiere" ottobre 2003 e tribunale Milano 23 ottobre 2003 in DL-Rivista critica del diritto del Lavoro 2004, fasc.1, pp. 88-90.

ORARIO di lavoro, ferie e riposi.

Prendendo come esempio il settore del credito in base al C.C.N.L. 12 febbraio 2005, l'orario di lavoro settimanale è pari a 37 ore e 30'.

Il lavoratore all'inizio di ogni anno e per l'anno stesso, può scegliere di fruire di una riduzione dell'orario settimanale di 30 minuti o di osservare l'orario settimanale di 37 ore e 30' ed accantonare nella banca ore la differenza (23 ore) annue, ha inoltre diritto a una giornata l'anno da fruire come permesso retribuito.⁴⁸

Per venire incontro alle esigenze di flessibilità della prestazione lavorativa, l'orario di lavoro settimanale può essere superato fino a 9 ore e 30' giornaliere e a 48 settimanali, per un massimo di 4 mesi l'anno.

Nella banca delle ore confluiscono le prime 50 ore di lavoro straordinario.

Il limite al lavoro straordinario per ciascun dipendente è di 100 ore l'anno.

La durata delle ferie va da un minimo di venti ad un massimo di 26 giorni all'anno.⁴⁹

In caso di infortunio sul lavoro il posto deve essere conservato fino a sei mesi; il trattamento economico è quello previsto per il caso di malattia.

⁴⁸ D'Onghia M. I contratti a finalità formative: apprendistato e contratto di inserimento, in lavoro e diritti dopo il D. Lgs. 276/2003.

⁴⁹ Alleva P. ricerca e analisi dei punti critici del decreto legislativo 276/2003 sul mercato del lavoro, in Riv. Giur., 2003 fasc.4 pt, 1 pp.887-923.

Agli apprendisti non in prova la conservazione del posto ed il trattamento economico al 100% spettano per 3 mesi in caso di comporto c.d. secco e 4 mesi in caso di comporto cd. per sommatoria.

Durante il congedo di maternità alla lavoratrice spetta il 100% della retribuzione di fatto mensile.⁵⁰

Il C.C.N.L. riconosce il diritto a 10 ore l'anno di permessi retribuiti per esami clinici, visite ed interventi specialistici.

2.16) Formazione Professionale

L'apprendista riceve, grazie al rapporto di lavoro speciale in atto, un insegnamento teorico-pratico tale da poter conseguire una qualifica.⁵¹

⁵⁰ Bianchi F., Trentini M., la forma dell'apprendistato in Italia: alcune valutazioni preliminari, in *Diritto delle relazioni industriali* 29-43.

⁵¹ Per realizzare il processo formativo nel contratto di apprendistato si fa riferimento a diversi concetti e modelli formativi.

si parla di formazione esterna all'azienda ma forse sarebbe più corretto parlare di formazione fuori dal lavoro (off the job) il significato della quale è più pertinente perché, ad esempio, nell'apprendistato francese è contemplata la possibilità di svolgere un periodo di formazione sul lavoro in una azienda o organizzazione differente da quella per cui lavora l'apprendista, quando questa è sprovvista delle attrezzature la cui conoscenza ed il cui uso sono necessari per conseguire la qualifica programmata.

Questo esempio ci porta a dire che la formazione esterna all'azienda non è necessariamente una formazione fuori dal lavoro; e che, viceversa, la formazione interna all'azienda non è necessariamente solo e soltanto formazione sul lavoro. Per tale motivo si sente parlare di formazione sul lavoro e formazione fuori dal lavoro.

Occorre inoltre fare anche una distinzione tra formazione formale e formazione informale ove quest'ultima si riferisce alla formazione sul lavoro dell'apprendista.

L'insegnamento pratico ha per fine di far acquisire all'apprendista la richiesta abilità nel lavoro mediante graduale applicazione ad esso, mentre l'insegnamento teorico ha lo scopo di conferire all'apprendista le nozioni teoriche indispensabili all'acquisizione della piena capacità professionale.⁵²

L'insegnamento pratico viene effettuato durante la prestazione normale di lavoro, in quanto il datore può utilizzare l'opera dell'apprendista nell'impresa stessa.⁵³

Durante l'apprendistato dovrà essere garantita la presenza di un tutor con formazione e competenze adeguate, al fine di accompagnare l'apprendista durante tutta la durata del piano formativo individuale.⁵⁴

Il tutor può affiancare fino ad un massimo di cinque apprendisti e deve avere le seguenti caratteristiche:

- livello di inquadramento pari o superiore a quello che verrà conseguito dall'apprendista al termine del contratto;
- mansioni lavorative coerenti con l'attività svolta dall'apprendista;
- almeno tre anni di esperienza lavorativa.

⁵² Benaglio A. Il contratto di apprendistato nella contrattazione collettiva in Guida Lavoro C: Coll.,2005, n.5

⁵³ Caiazza L. Apprendisti, vale la formazione, in www.ilsole24ore.it

⁵⁴ In base a dati effettuati da ISFOL-PRAGMA l'80% dei tutori, nominati dalle imprese, dichiara che all'apprendista del quale sono tutori, vengono assegnati compiti semplici, senza sviluppo verso compiti più complessi,

è da ritenere che gran parte di queste mansioni esecutive semplici richieda una formazione minima, come una buona parte delle imprese va affermando.

Inoltre l'attuale organizzazione, che fissa profili professionali e percorsi formativi, è un po' debole e burocratica. Essa finisce col deprimere la funzione e l'immagine di un moderno apprendistato, rinunciando, di fatto, a dispiegarne le potenzialità nonostante le risorse pubbliche che assorbe.

È opportuno ricordare che se, da un lato, l'apprendistato copre con le stesse regole qualsiasi attività lavorativa, da un altro invece non fissa gli obiettivi formativi da raggiungere.

Purtroppo questo stato di cose non è in contrasto con gli interessi delle imprese in quanto esse applicano l'apprendistato a mestieri non bisognosi di molta formazione.

A questo punto si può affermare che l'Italia ha l'apprendistato più costoso ed il meno formativo che esista in Europa.

Anche il tutor deve partecipare, ad una specifica iniziativa formativa esterna della durata non inferiore a 8 ore organizzata e finanziata dalle strutture di formazione esterna.⁵⁵

Al termine del periodo di apprendistato l'azienda⁵⁶:

- attesta le competenze professionali acquisite dal lavoratore;
- consegna copia di tale attestazione al lavoratore.

Tutta la documentazione riguardante l'attività formativa svolta dovrà essere conservata per cinque anni.⁵⁷

2.17) Apprendisti confermati in servizio

In caso di trasformazione del rapporto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato, anche se effettuata prima della naturale scadenza del contratto, sia per i datori di lavoro che per i lavoratori, vengono prorogati i benefici fino a un anno dalla data di trasformazione del rapporto. Pertanto, per la durata del predetto periodo, sia il datore di lavoro che il lavoratore continuano a versare i contributi nella stessa misura prevista per il periodo di apprendistato.⁵⁸

⁵⁵ Loffredo A. I contratti a finalità formativa: tra un passato incerto ed un futuro difficile, in mercato del Lavoro: legge febbraio 2003 n. 276.

⁵⁶ Sulla base del D. Lgs n. 276 del 2003 è previsto per l'apprendista un monte ore di formazione formale di almeno 120 ore interne o esterne all'azienda. Ciò è un brutto segno perché conferma una netta sottovalutazione della formazione professionale on the job esistente nel nostro paese.

⁵⁷ Ichino Il contratto di Lavoro In Trattato di Diritto civile e commerciale , 2006 Giuffrè , Milano.

⁵⁸ Lazzarini N. La centralità del momento formativo nel contratto di apprendistato anche alla luce della politica sociale europea. Lav. 11 maggio 2007 n.6787, in gius. Civ. 2008, fasc. 9 pt.1 pp.1871-1878.

2.18) La formazione nel settore del credito

Sono previste tre aree:

a) area commerciale

addetto operativo

addetto all'attività commerciale

operatore di banca telefonica

assistente operativo clientela imprese

assistente operativo private

b) area di staff

addetto alle attività di supporto alla gestione dell'azienda

addetto alle attività di supporto aree specialistiche di business

c) area di supporto esecutivo

addetto ad attività amministrative e/o contabili

addetto ad attività informatiche e/o di telecomunicazione.

Profilo	Descrizione	Competenze tecnico-professionali generali	Competenze tecnico-professionali specifiche
1) addetto operativo	<p>– svolge, nell’ambito delle strutture di presidio del mercato, le attività operative, contabili e di supporto commerciale affidategli, contribuendo ad assicurare il buon funzionamento dell’unità di appartenenza;</p> <p>– contribuisce a garantire la qualità del servizio al cliente, in coerenza con le direttive aziendali.</p>	<p>– conoscere il contesto di riferimento dell’impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull’offerta di prodotti e servizi.</p> <p>– operare in un contesto aziendale orientato alla qualità del servizio reso alla clientela.</p> <p>– conoscere la collocazione della propria area di attività nell’ambito dei servizi svolti dall’azienda.</p> <p>– sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell’azienda.</p> <p>– conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione.</p> <p>– conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo.</p> <p>– conoscere le normative da applicare nell’attività di riferimento (in particolare antiriciclaggio, privacy, d.lgs. n. 231/2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.</p> <p>– conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.</p> <p>– conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro.</p> <p>– conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.</p>	<p>– conoscere e utilizzare le principali procedure, al fine di curare la regolare esecuzione delle operazioni contabili e amministrative di propria competenza.</p> <p>– avere una adeguata conoscenza degli aspetti normativi interni ed esterni connessi con l’operatività di riferimento per poterli applicare correttamente.</p> <p>– operare nell’ambito dei sistemi c.d. in “tempo reale” e, cioè, con apparecchiature operanti in collegamento diretto con l’elaboratore centrale.</p> <p>– conoscere e utilizzare i principali prodotti e servizi offerti dall’azienda e saper contribuire alla vendita degli stessi, coerentemente con gli indirizzi ricevuti.</p>
2) addetto all’attività commerciale	<p>svolge, a supporto del gestore (ove presente), le attività riferite alla gestione della clientela di riferimento al fine di conseguire, anche attraverso appropriati livelli di servizio, gli obiettivi assegnati nell’ambito degli indirizzi e delle politiche commerciali dell’azienda.</p>	<p>– conoscere il contesto di riferimento dell’impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull’offerta di prodotti e servizi.</p> <p>– operare in un contesto aziendale orientato alla produttività, alla qualità ed alle esigenze della clientela.</p> <p>– conoscere la collocazione della propria area di attività nell’ambito dei servizi svolti dall’azienda.</p> <p>– sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell’azienda.</p> <p>– conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione finalizzate ad una relazione efficace e trasparente con la clientela.</p>	<p>– conoscere e proporre prodotti e servizi per la clientela di riferimento, in coerenza con le politiche commerciali dell’azienda.</p> <p>– conoscere e utilizzare le procedure a supporto della propria attività, al fine di curare il regolare svolgimento delle operazioni di competenza.</p> <p>– possedere conoscenze di base sul funzionamento dei mercati e sugli strumenti finanziari più comuni.</p>

Profilo	Descrizione	Competenze tecnico-professionali generali	Competenze tecnico-professionali specifiche
		<ul style="list-style-type: none"> – conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione mediata da strumenti di comunicazione a distanza finalizzate ad una relazione efficace e trasparente con la clientela. – conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo. – conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (in particolare antiriciclaggio, privacy, d.lgs. n. 231/2001) al fine di operare coerentemente con le medesime. – conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività. – conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro. – conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera. 	<ul style="list-style-type: none"> – avere una adeguata conoscenza degli aspetti normativi interni ed esterni connessi con l'assistenza alla clientela per poterli applicare correttamente. – operare nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" e, cioè, con apparecchiature operanti in collegamento diretto con l'elaboratore centrale.
3) operatore di banca telefonica	<ul style="list-style-type: none"> – accoglie ed evade, attraverso il canale telefonico, le richieste a carattere dispositivo/informativo della clientela, avvalendosi all'occorrenza delle indicazioni ricevute dalle altre strutture, promuove servizi e prodotti coerentemente secondo le direttive ricevute dall'azienda; – contribuisce alla qualità del servizio al cliente. 	<ul style="list-style-type: none"> – conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi. – operare in un contesto aziendale orientato alla produttività, alla qualità ed alle esigenze della clientela. – conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda. – sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda. – conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione mediata da strumenti di comunicazione a distanza finalizzate ad una relazione efficace e trasparente con la clientela. – conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo. – conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (in particolare antiriciclaggio, privacy, D.Lgs. n. 231/2001) al fine di operare coerentemente con le medesime. – conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività. – conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro. – conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera. 	<ul style="list-style-type: none"> – conoscere ed effettuare operazioni e registrazioni richieste dalla clientela avvalendosi delle tecnologie a disposizione al fine di fornire i riscontri di competenza. – conoscere ed offrire i servizi mediante ricezione/effettuazione delle telefonate ("inbound - outbound"). – acquisire le conoscenze e svolgere attività di informazione, "help-desk" e assistenza per l'insieme delle operazioni proprie dell'area di attività anche a favore di chi opera tramite il canale "in web", promuovendo azioni di sviluppo commerciale. – conoscere le caratteristiche dei principali prodotti commerciali al fine di fornire informazioni e assistenza alla clientela.

Profilo	Descrizione	Competenze tecnico-professionali generali	Competenze tecnico-professionali specifiche
		<ul style="list-style-type: none"> – conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (in particolare anticiclaggio, privacy, d.lgs. n. 231/2001) al fine di operare coerentemente con le medesime. – conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività. – conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro. – conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera. 	<ul style="list-style-type: none"> – possedere conoscenze di base sul funzionamento dei mercati e degli strumenti finanziari più comuni.
6) addetto alle attività di supporto alla gestione dell'azienda	svolge attività prevalentemente operative in strutture centrali collegate alla gestione dell'azienda (es. risorse umane, legale, bilancio, marketing, pianificazione e controllo, ecc.).	<ul style="list-style-type: none"> – conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa. – operare in un contesto aziendale orientato alla qualità del servizio reso ai clienti interni. – conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda. – sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda. – conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione. – conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo. – conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (es. privacy, d.lgs. n. 231/2001) al fine di operare coerentemente con le medesime. – conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività. – conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro. – conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera. 	<ul style="list-style-type: none"> – conoscere e utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro proprie dell'area di attività. – conoscere i metodi di lavoro e le procedure da applicare. – conoscere le fasi operative di gestione e sviluppo dell'attività di competenza. – acquisire le conoscenze e redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività e presentare i risultati conseguiti. – avere una adeguata conoscenza delle normative da applicare nell'ambito della propria area di competenza.

Profilo	Descrizione	Competenze tecnico-professionali generali	Competenze tecnico-professionali specifiche
		<ul style="list-style-type: none"> – conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (in particolare anticiclaggio, privacy, d.lgs. n. 231/2001) al fine di operare coerentemente con le medesime. – conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività. – conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro. – conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera. 	<ul style="list-style-type: none"> – possedere conoscenze di base sul funzionamento dei mercati e degli strumenti finanziari più comuni.
6) addetto alle attività di supporto alla gestione dell'azienda	svolge attività prevalentemente operative in strutture centrali collegate alla gestione dell'azienda (es. risorse umane, legale, bilancio, marketing, pianificazione e controllo, ecc.).	<ul style="list-style-type: none"> – conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa. – operare in un contesto aziendale orientato alla qualità del servizio reso ai clienti interni. – conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda. – sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda. – conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione. – conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo. – conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (es. privacy, d.lgs. n. 231/2001) al fine di operare coerentemente con le medesime. – conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività. – conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro. – conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera. 	<ul style="list-style-type: none"> – conoscere e utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro proprie dell'area di attività. – conoscere i metodi di lavoro e le procedure da applicare. – conoscere le fasi operative di gestione e sviluppo dell'attività di competenza. – acquisire le conoscenze e redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività e presentare i risultati conseguiti. – avere una adeguata conoscenza delle normative da applicare nell'ambito della propria area di competenza.

Profilo	Descrizione	Competenze tecnico-professionali generali	Competenze tecnico-professionali specifiche
		<ul style="list-style-type: none"> – conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (in particolare anticiclaggio, privacy, d.lgs. n. 231/2001) al fine di operare coerentemente con le medesime. – conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività. – conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro. – conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera. 	<ul style="list-style-type: none"> – possedere conoscenze di base sul funzionamento dei mercati e degli strumenti finanziari più comuni.
6) addetto alle attività di supporto alla gestione dell'azienda	svolge attività prevalentemente operative in strutture centrali collegate alla gestione dell'azienda (es. risorse umane, legale, bilancio, marketing, pianificazione e controllo, ecc.).	<ul style="list-style-type: none"> – conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa. – operare in un contesto aziendale orientato alla qualità del servizio reso ai clienti interni. – conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda. – sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda. – conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione. – conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo. – conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (es. privacy, d.lgs. n. 231/2001) al fine di operare coerentemente con le medesime. – conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività. – conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro. – conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera. 	<ul style="list-style-type: none"> – conoscere e utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro proprie dell'area di attività. – conoscere i metodi di lavoro e le procedure da applicare. – conoscere le fasi operative di gestione e sviluppo dell'attività di competenza. – acquisire le conoscenze e redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività e presentare i risultati conseguiti. – avere una adeguata conoscenza delle normative da applicare nell'ambito della propria area di competenza.

Profilo	Descrizione	Competenze tecnico-professionali generali	Competenze tecnico-professionali specifiche
7) addetto alle attività di supporto aree specialistiche di business	svolge attività prevalentemente operative nelle strutture centrali del business creditizio/finanziario (ad es. crediti, finanza)	<ul style="list-style-type: none"> – conoscere il contesto di riferimento dell'impresa, le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sulla composizione dei prodotti. – operare in un contesto aziendale orientato alla qualità del servizio reso al cliente interno. – conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda. – sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda. – conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione. – conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo. – conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (es. anticiclaggio, privacy, d.lgs. n. 231/2001) al fine di operare coerentemente con le medesime. – conoscere e utilizzare gli strumenti informatici specifici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività. – conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro. – conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera. 	<ul style="list-style-type: none"> – conoscere e utilizzare i principi base della materia riguardante il settore di appartenenza. – conoscere e utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro proprie dell'area di attività. – conoscere i metodi di lavoro e le procedure da applicare. – conoscere le fasi di gestione e sviluppo dei prodotti e servizi relativi alla propria area di competenza. – conoscere le fasi di sviluppo dell'operatività dell'area specialistica di competenza per il relativo utilizzo. – acquisire le conoscenze e redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività e presentare i risultati conseguiti. – avere un'adeguata conoscenza delle normative da applicare nell'ambito della propria area di competenza. – conoscere le interconnessioni tra operazioni creditizie, finanziarie e presidio dei rischi al fine di operare coerentemente con le medesime.
8) addetto ad attività amministrative e/o contabili	svolge le attività operative e contabili affidategli, contribuendo al buon funzionamento procedurale e amministrativo dell'unità di appartenenza.	<ul style="list-style-type: none"> – conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi. – operare in un contesto aziendale orientato alla qualità del servizio reso alla clientela. – conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda. – sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda. – conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione. 	<ul style="list-style-type: none"> – conoscere e utilizzare gli strumenti informatici e i principali software applicativi, in particolare per le operazioni di calcolo e di video scrittura. – acquisire le conoscenze e utilizzare, organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico. – avere un'adeguata conoscenza delle normative e procedure da applicare in materia di contabilità e/o sistemi di

Profilo	Descrizione	Competenze tecnico-professionali generali	Competenze tecnico-professionali specifiche
		<ul style="list-style-type: none"> - conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo. - conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (in particolare antiriciclaggio, privacy, d.lgs. n. 231/2001) al fine di operare coerentemente con le medesime. - conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività. - conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro. - conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera. 	<ul style="list-style-type: none"> - pagamento e/o contrattualistica relativa alle operazioni che si svolgono con la clientela. - acquisire le conoscenze e compilare documenti o lettere di natura contabili, moduli e distinte. - acquisire le conoscenze e operare nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" e cioè, con apparecchiature operanti in collegamento diretto con l'elaboratore centrale.
9) addetto ad attività informatiche e/o di telecomunicazione	svolge attività connesse alla elaborazione di dati, al funzionamento, all'assistenza e alla manutenzione dei sistemi informatici e di telecomunicazione adottati in azienda.	<ul style="list-style-type: none"> - conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi. - operare in un contesto aziendale orientato alla qualità del servizio reso alla clientela interna/esterna. - conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda. - sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda. - conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione. - conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo. - conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (in particolare antiriciclaggio, privacy, d.lgs. n. 231/2001) al fine di operare coerentemente con le medesime. - conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro. - conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera. 	<ul style="list-style-type: none"> - conoscere e gestire i processi relativi alle operazioni da effettuare. - conoscere la struttura hardware di un elaboratore. - conoscere e utilizzare i principi basilari della programmazione, i "linguaggi informatici" e la terminologia "tecnica" della propria area di attività. - conoscere e utilizzare i sistemi di elaborazione elettronica di dati o i mezzi periferici che interagiscono con il sistema operativo principale. - conoscere e applicare le tecniche in materia di sicurezza informatica. - conoscere le logiche, i processi e le procedure che caratterizzano l'attività di assistenza telematica (supporto alle attività periferiche - "help desk").

2.19) Trattamento economico

Il trattamento economico degli apprendisti è generalmente stabilito dal contratto collettivo di categoria, fermo restando il principio della giusta retribuzione sancito dall'art.36 della Costituzione.⁵⁹

Si ritiene al riguardo che la retribuzione minima costituzionalmente garantita corrisponde a quella risultante dall'applicazione della regolamentazione collettiva di categoria.⁶⁰

Il trattamento economico dell'apprendista è fissato dai contratti collettivi secondo una progressione crescente durante il periodo di apprendistato fino all'equiparazione rispetto al livello retributivo spettante al lavoratore in possesso della qualifica che il giovane intende acquisire.

In linea generale spettano agli apprendisti gli stessi elementi della retribuzione fissa mensile previsti per i lavoratori qualificati. La legge pone comunque il divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di "cottimo" come recita l'art. 49 comma 4 del D. Lgs. n. 276/2003.⁶¹

⁵⁹ Guariello F. Apprendistato, in lavoro tra progresso e mercificazione. Commento al D. Lgs. n. 276/2003 di ediesse Roma

⁶⁰ Loffredo A. Formazione e Lavoro. Principi strumenti e situazioni giuridiche soggettive, 2007, ed. prov. Siena.

⁶¹ Meneghini L. La disciplina dell'apprendistato professionalizzante, in Contratti di Lavoro flessibili e contratti formativi 2007 Ipsoa Milano.

2.20) Agevolazioni fiscali

Per quanto riguarda le agevolazioni legate al contratto di apprendistato, gli incentivi economici si sostanziano in sgravi previdenziali e sgravi fiscali.

Dal punto di vista previdenziale a partire dal 1 gennaio 2007, con effetto sui periodi contributivi maturati a partire datale data, la contribuzione dovuta ai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani è pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (Legge del 27 dicembre 2006, n.296 art.1, comma 773).⁶²

Per i datori di lavoro con meno di nove dipendenti (o pari a nove) l'aliquota è ulteriormente ridotta in ragione dell'anno di vigenza del contratto nelle seguenti misure:

-1,5% della retribuzione imponibile nei periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto.

-3% della retribuzione imponibile nei periodi contributivi maturati nel secondo anno di contratto.

-10% della retribuzione imponibile nei periodi contributivi maturati negli anni successivi al secondo.⁶³

⁶² Mainardi S. D. Lgs. 10 settembre 2003 n. 276 e riforma del mercato del lavoro , 2007 Ipsa , Milano.

⁶³ Ravelli F. Appunti in tema di riordino dei contratti a contenuto formativo nel Decreto Legislativo 276/2003 , in www.unicz.it.

In caso di trasformazione a tempo indeterminato il beneficio si protrae per altri dodici mesi (legge 28 febbraio 1987, n.56 art.21, comma 6).

L'erogazione degli sgravi previdenziali è subordinata all'effettivo verificarsi della formazione "formale" (aziendale o extra-aziendale). In caso di inadempimento rispetto ad essa, il datore di lavoro è tenuto a liquidare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento a livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento.⁶⁴

Dal punto di vista fiscale il costo del lavoro dell'apprendista si deduce dalla base imponibile su cui si calcola l'I.r.a.p.

È bene ricordare, infine, come gli apprendisti non rientrino nel computo numerico previsto da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti (D. Lgs 276/2003, art 53, comma 2).

⁶⁴ Scagliarini S. Riforma Biagi e delegazione legislativa :considerazioni di ordine costituzionale, in la riforma Biagi del Mercato interpretazioni e proposte di lettura del D. Lgs. 276 n. 2003, 2007 Giuffrè, Milano.

2.21) Cessazione del rapporto di apprendistato e di attribuzione della qualifica.

Il rapporto di apprendistato cessa:

- al compimento del periodo massimo di durata dell'apprendistato stabilito dalla legge o dai contratti collettivi;
- al conseguimento della qualifica;
- per licenziamento (giusta causa o giustificato motivo) o dimissioni prima della scadenza del termine;
- per decesso dell'apprendista.

La normativa di tutela contro i licenziamenti si applica all'apprendista nel corso del rapporto, al termine del periodo di apprendistato è prevista la possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto ai sensi dell'art. 2118 del cod. civ.⁶⁵

⁶⁵ Come chiarito dal ministero del lavoro il datore di lavoro può recedere dal rapporto al termine del periodo di apprendistato, secondo la disciplina generale, anche se la qualificazione definita nel piano formativo individuale non è ancora stata conseguita.

2.22) L'evoluzione dell'apprendistato alla luce della Legge 133 del 2008

La normativa in esame ha il pregio di una grande concretezza ed è ispirata alla volontà di apportare significative semplificazioni rispetto agli adempimenti amministrativi, burocratici e gestionali a carico delle aziende degli enti e dei cittadini.⁶⁶

Con il D.L. n. 112/2008, convertito nella Legge n. 133/2008, si è voluti evidentemente ripartire dalla riforma Biagi allo scopo di mettere a disposizione degli utenti strumenti adeguati rispetto alle mutate esigenze di mercati sempre più aperti alla concorrenza; in particolare l'art. 41 dedicato esclusivamente alla disciplina dell'apprendistato.⁶⁷

E' bene ricordare che il contratto di apprendistato è ormai diventato, nei fatti, una via assai frequente, quasi privilegiata, di ingresso nel mondo del lavoro.

Nel settore del Credito, ad esempio, la quasi totalità delle assunzioni di giovani, diplomati e laureati, si realizza attraverso tale tipologia contrattuale. Un istituto a suo tempo a lungo contrastato dalle organizzazioni sindacali, che sembrava non riuscissero a scrollarsi di dosso i condizionamenti negativi che derivavano dal "vecchio" apprendistato (la cui normativa risale al 1955), ma che poi in pochi

⁶⁶ Tiraboschi M. Il ruolo della contrattazione collettiva nella legge delega sul Mercato del lavoro in Contr. Coll. , 2007 .

⁶⁷ Tiraboschi M. Obiettivo e formazione in www.ilsole24ore.it.

anni, ha avuto uno sviluppo straordinario. Infatti, sempre guardando al settore del Credito, le Parti Sociali, in occasione dell'ultimo rinnovo del CCNL dell'8 dicembre 2007, hanno convenuto di apportare ulteriori miglioramenti alla normativa contrattuale nazionale, nell'intento soprattutto di favorire un'occupazione di qualità, considerato che, nel settore, le assunzioni di apprendisti, riguardano, per la maggioranza, giovani laureati.⁶⁸

In sintesi tali miglioramenti contrattuali consistono:

- nell'inquadramento iniziale non più a due ma ad un solo livello retributivo inferiore rispetto a quello di arrivo;
- nel trattamento economico; infatti, trascorsi i primi diciotto mesi dall'avvio dell'apprendistato, l'interessato avrà già diritto al trattamento corrispondente a quello che gli spetterà al momento della conferma in via definitiva.⁶⁹

Le innovazioni in questione non sono particolarmente numerose, ma sono di portata molto significativa. Vanno tutte, infatti, nella direzione di garantire maggiore flessibilità all'istituto dell'apprendistato, in particolare demandando alla contrattazione collettiva prerogative che, nel precedente quadro normativo, facevano capo alle regioni.⁷⁰

Analizzando in maniera analitica le novità apportate dalla nuova

⁶⁸ Salcioli M. L'accordo tra Stato e Regioni per la definizione degli standard formativi, in www.bdp.it.

⁶⁹ Zarattini P. Pelusi R. I contratti di apprendistato, ed. Fag Milano

⁷⁰ D'Agostino S. apprendistato e obbligo formativo in guida al lavoro, n. 38/2001 pag.12

Legge notiamo che:

- viene abolita la clausola che legava il contratto di apprendistato ad una durata minima, pari a due anni. Il che consente alla contrattazione collettiva discrezionalità di decisione anche in ordine a tale aspetto, con un duplice effetto: da un lato consentire alle Parti sociali di calibrare meglio le proprie decisioni in materia, avendo maggiore possibilità di attenzione alle esigenze organizzative e produttive delle aziende; dall'altro permettere di tenere conto della rapida evoluzione che l'istituto dell'apprendistato, anche in sede di contrattazione collettiva, ha fatto registrare.⁷¹

- Altra innovazione destinata a velocizzare alcuni iter burocratici, che si sono dimostrati nel corso degli anni veri ostacoli operativi, è quella relativa alla previsione secondo la quale, in caso di formazione esclusivamente aziendale, i profili formativi dell'apprendistato sono rimessi integralmente agli enti bilaterali. Si deve apprezzare il contenuto di tale norma che, in coerenza con gli impegni assunti dalle Parti sociali e dal Governo, consente agli operatori di superare ostacoli precedentemente riscontrati con le Regioni che avevano normative ispirate a principi spesso contrastanti tra loro.

- Per quanto riguarda l'apprendistato per percorsi di alta formazione la L.113 del 2008 prevede che l'attivazione sia rimessa ad apposite convenzioni stipulate direttamente dai datori di lavoro con le Università ed altri istituti formativi.⁷²

⁷¹ Bellavista A. , le prospettive dell'autonomia collettiva dopo il D. Lgs n.276/2003 in www.cgil.it/giuridico.

⁷² Bianchi F., Trentini M., La riforma dell'apprendistato in Italia in base alla legge 113 del 2008, alcune considerazioni preliminari.

- Colma poi un'altra lacuna normativa stabilendo che il contratto di apprendistato ad alta formazione può valere anche per il conseguimento di un dottorato di ricerca.

Pare del tutto evidente l'obiettivo di valorizzare il contratto di apprendistato, rendendolo strumento agile, flessibile e in linea con le esigenze dell'attuale mercato del lavoro.⁷³

Si può dunque superare la tendenza a classificare l'apprendistato tra le forme di lavoro precario, anche in relazione al fatto che le Aziende, sempre più spesso, attribuiscono a questa forma contrattuale valenza di importante investimento tanto da portare con sé un impegno forte sul fronte della formazione, impegno che in alcuni casi supera anche le misure previste dalla legge. Infatti, tale considerazione si rafforza se si pensa che, nella maggioranza dei casi, (oltre il 90% per citare l'esempio nel settore del Credito) i giovani apprendisti vengono confermati in servizio in via definitiva, talvolta anche prima della scadenza contrattuale.⁷⁴

2.23) Il rilancio degli enti bilaterali e la riforma dell'apprendistato professionalizzante.

Con le novità apportate dall'art.23, comma 2 della legge n.113/2008 si consente alle imprese che assumono con contratto di apprendistato professionalizzante di optare per una formazione esclusivamente

⁷³ Salvatore R. Iannella M. T. riforma del sistema formativo e ruolo della formazione. In Diritto e pratica del lavoro, n.12/2001 Pag.635.

⁷⁴ Lazzarini N. La centralità del momento formativo nel contratto di apprendistato, anche alla luce della politica sociale europea in riv. Giur. Lav. 11 maggio 2008.

aziendale e quindi di applicare integralmente una disciplina che fa capo ad accordi fra le parti sociali; in tal modo si istituisce un canale regolamentare che si colloca al di fuori del luogo delle Regioni in materia.⁷⁵

Certamente si paventa il rischio che si apra una nuova fase di conflitto fra i poteri istituzionali in merito alla disciplina dell'apprendistato, che creerebbe ulteriori difficoltà all'utilizzo dello strumento da parte delle imprese.

Il Ministro del lavoro ha più volte dichiarato di voler far decollare il ruolo degli enti bilaterali, quali soggetti a presidio del territorio e della buona funzionalità del mercato del lavoro locale, in grado di offrire una molteplicità di servizi a supporto delle imprese e dei lavoratori, fra cui occupano un ruolo centrale quelli di formazione. Ed è in questa direzione che si muove l'art. 23 poiché rinvia alla contrattazione collettiva o agli enti bilaterali la regolamentazione di tutti gli aspetti formativi dell'apprendistato professionalizzante per le imprese che scelgono di realizzare la formazione esclusivamente all'interno⁷⁶

L'attribuzione alla singola impresa della facoltà di decidere, al di fuori di ogni vincolo se rivolgersi al canale della formazione regolata dalle regioni, e pure non escludono la possibilità di erogare una parte della formazione all'interno, generalmente nel caso di possesso di determinati requisiti di capacità formativa, oppure realizzare interamente all'interno la formazione aziendale all'ombra di una regolamentazione definita dalla contrattazione collettiva o dagli enti

⁷⁵ Loffreda A. *Formazione e lavoro. Principi strumenti e situazioni giuridiche soggettive*, 2008 ed. prov. Siena.

⁷⁶ Garofano M. G. *Pluralismo, federalismo e diritto del lavoro*, in *Riv. Giur. Lav.*

bilaterali, è evidentemente finalizzata a produrre una situazione di concorrenzialità fra i due sistemi: quello pubblico e quello privato bilaterale.⁷⁷

Questa possibilità, che potrebbe certamente determinare una crescita della qualità della formazione erogata agli apprendisti, allo stesso tempo contiene il rischio che si ingeneri una concorrenzialità al ribasso, improntata alla scelta di quella regolamentazione meno “invasiva”, che garantisca il più ampio ricorso ad una formazione solo non formale, on the job, svuotando di fatto la finalità formativa dello strumento⁷⁸.

Infatti, la normativa vigente alla luce delle integrazioni apportate dalla L. n.133 non prescrive alcuna certificazione finale di competenze o di qualifica da conseguire al termine dell'apprendistato professionalizzante, ma fa riferimento solo ad un riconoscimento della qualifica ai fini contrattuali. Inoltre, si affida l'elaborazione di ciascun profilo formativo esclusivamente alle parti sociali.

C'è quindi il rischio che questi vengano definiti al di fuori del costituendo sistema nazionale degli standard minimi collegato con il Quadro Europeo delle qualifiche e senza punti di contatto con gli esistenti sistemi regionali di certificazione. A leggere le ultime indicazioni dell'Unione Europea sugli Aiuti di Stato approvati senza bisogno di passare attraverso atto di notifica, la formazione in apprendistato così definita, senza nessun tipo di certificazione formale trasferibile in altri contesti, dovrebbe rientrare nel regime con

⁷⁷ Loffredo A. considerazioni sul diritto alla formazione e contratti di lavoro, in Problemi giuridici sul mercato del lavoro.

⁷⁸ Loffredo A. I contratti a finalità formativa tra un futuro incerto ed un passato difficile, in Mercato del lavoro.

agevolazioni ridotte (massimo del 25%) in quanto formazione specifica ai bisogni della singola impresa.⁷⁹

L'art.23 al comma 2 opera una pressoché totale delega di funzioni alle parti sociali sulla regolamentazione della formazione aziendale senza previsione di alcun criterio direttivo. Per cui, ad esempio, cade ogni vincolo in termini di durata minima annua di formazione, e cadono anche altri aspetti sostanziali, in termini di efficacia della formazione, quali ad esempio quelli legati alla previsione della presenza di un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate.⁸⁰

Ci si interroga poi sulla legittimità di quelle assunzioni in apprendistato professionalizzante con contratti di durata inferiore ai due anni come forma di lavoro stagionale effettuate ai sensi di contratti collettivi in vigore, stipulati precedentemente all'entrata in vigore del decreto legge, che hanno anticipato alcune parti della nuova disciplina.⁸¹

⁷⁹ Salcioli M. L'accordo tra Stato e Regioni per la definizione degli standard formativi in www.bdp.it

⁸⁰ Fossati C. Morpugo C. Un modo per personalizzare il contratto di lavoro. In *Diritto e pratica del lavoro*, n.18/2001-insrto

⁸¹ Saracini P. Contratti collettivi e lavori flessibili, in *Contratto collettivo e disciplina del rapporto di lavoro*, Giappichelli Milano.

L'apprendistato professionalizzante ha messo in luce le debolezze degli attori sociali nell'elaborare autonomamente una disciplina della formazione in apprendistato, per questo spesso accade ad esempio che vengano riproposte norme abrogate in relazione alla durata della formazione formale, o generalmente si va ad accordare a qualsiasi impresa la facoltà di erogare la formazione all'interno.⁸²

Nel momento in cui vengono introdotti requisiti di capacità formativa, questi vengono individuati in modo generico e di fatto sono rinvenibili in pressoché tutte le imprese.⁸³

Proprio per tante debolezze di molti accordi stipulati negli scorsi anni, gli operatori del mercato del lavoro si sono spesso domandati se alcuni contratti potessero essere considerati sufficienti a definire una regolamentazione surrogatoria, vista la mancata individuazione di elementi strategici.⁸⁴

Si può notare che il rinvio operato dall'art. 23 comma 2 della L. n. 133/2008 tira in ballo accordi fra le parti sottoscritti a vari livelli: nazionale, territoriale, aziendale ma anche in seno agli enti bilaterali: in un paese come il nostro, dove solo i contratti a livello nazionale si aggirano almeno su un paio di centinaia, si apre la strada ad una

⁸² L'apprendistato ha oggi soprattutto il compito di ridurre il costo del lavoro.

Con ciò si mettono in secondo piano gli obiettivi formativi.

Gli aspetti che rendono debole una buona parte delle iniziative dell'apprendistato possono essere così sintetizzate:

-Processo di qualificazione professionale di fatto inesistente o di basso livello nell'apprendistato tradizionale.

-Separazione totale del sistema della pubblica istruzione.

-Tendenza a utilizzare l'apprendistato non tradizionale, cioè quello che oggi è in espansione rapida, non tanto come ricco percorso organizzato per conseguire una qualifica che si impone sul mercato del lavoro per la sua qualità, quanto, piuttosto, come iniziativa, in genere, breve di formazione continua per personale neo-assunto o già inserito nell'impresa.

-Priorità attribuita di fatto dalle Regioni alla formazione professionale full time rispetto all'apprendistato, nonostante il miglior posizionamento sul mercato del lavoro degli allievi di quest'ultimo.

⁸³ Zoppoli L. La riforma dei contratti con finalità formative: troppa burrasca per giungere in porto?, in Mercato del Lavoro, ed scientifica, Napoli.

⁸⁴ Varesi P.A. I contratti di lavoro con finalità formative, 2007, Ipsoa, Milano.

moltiplicazione delle regolamentazioni che mal si concilia con la richiesta di maggiore omogeneità in materia di apprendistato professionalizzante che è venuta in passato da tutto il mondo produttivo.⁸⁵

2.24) Apprendistato e sistema di istruzione

Per quanto riguarda il rapporto fra apprendistato e sistema di istruzione Italia e Francia si collocano agli estremi opposti.

In Francia l'apprendistato è completamente integrato nel sistema di istruzione fino al punto che l'apprendistato prepara ai vari livelli diplomi identici a quelli del sistema scolastico: da operaio qualificato ad ingegnere formato dalle Grandes Ecoles, ivi compreso il diploma di maturità (BAC)⁸⁶.

Il nostro paese è l'unico in Europa nel quale il ministero dell'educazione non abbia avuto e non abbia tuttora competenze e responsabilità in materia di apprendistato.⁸⁷

⁸⁵ Infatti in Italia esiste un circolo vizioso che deprime la domanda sociale-familiare di qualificazione professionale e che produce una immagine negativa dell'apprendistato. Gli altri grandi paesi dell'Unione Europea (Francia, Germania e regno Unito) hanno impostato e stanno ulteriormente sviluppando sistemi che innalzano lo standard delle qualifiche e dei diplomi attraverso procedimenti che premiano il merito, praticano la selezione e introducono un'organizzazione multi livello dei percorsi formativi.

In Italia si stanno facendo sforzi in questa direzione ma le formule adottate tendono spesso a sovraccaricare, ad estendere troppo il curriculum ed il piano formativo individuale fino a renderli irrealistici, controproducenti e non in grado di superare una seria valutazione dei risultati in rapporto agli obiettivi, qualora tale valutazione venisse effettivamente praticata.

Vi è qualche Regione che ha deliberato di far acquisire nelle 240 ore annue competenze trasversali, competenze tecniche, linguaggio, competenze scientifiche, competenze socio-economiche.

⁸⁶ Questa formula può mostrare degli inconvenienti (quali la centralizzazione e l'uniformità) ma non si può negare che essa assicura la pari dignità tra i percorsi (tanto spesso proclamata sulla carta dei riformatori del nostro paese) ed una chiara identificazione delle competenze acquisite con il diploma.

⁸⁷ Pescia Livio: la missione dell'apprendistato, problemi e prospettive per l'Italia e confronto con le esperienze europee.

Il sistema scolastico italiano ignora questo canale educativo.

Ne è prova l'aver varato la normativa sull'alternanza senza far nessun riferimento all'apprendistato, il quale si può dire , è la madre di tutte le alternanze.

Lo provano ancora iniziative del mondo industriale.⁸⁸

La Legge Biagi ha istituito (D. legislativo n. 276 del 10/09/03 art.50) una figura di apprendistato rivolta anche ad acquisire diplomi scolastici e sono in corso le prime iniziative sperimentali.

Per il momento non si hanno ancora valutazioni dell'esperienza.⁸⁹.

Vi è una tendenza ad usare l'apprendistato come percorso complementare anziché alternativo alla formazione iniziale scolastica.

È fondato tuttavia il timore che queste formule, seguendo il costume italiano, tendano talora a procrastinare un vero e problematico inserimento nel mercato del lavoro.

La formula dell'acquisizione di un titolo di studio statale con valore legale per via di apprendistato richiede, invece, un volume di formazione fuori dal lavoro delle 120 ore.

⁸⁸ L'unione industriale di Torino ha infatti svolto di recente una bella indagine sull'alternanza scuola-lavoro senza alcun riferimento all'apprendistato. La responsabilità non è degli industriali che generosamente collaborano, ma del nostro sistema educativo.

Non è del tutto infondata l'ipotesi che una certa opposizione allo sviluppo dell'apprendistato provenga da settori (full time) del sistema scolastico o del sistema regionale nel timore di non attrarre un sufficiente numero di allievi.

⁸⁹ I primi programmi privilegiano la formazione leggera e di breve durata.

Ed è probabile che le iniziative, più che mirare ai diplomi avente valore legale, (in primis maturità e lauree) si attesteranno sulla formazione post-diploma e post-laurea , quali i corsi (per lo più annuali) della istruzione tecnica ed il master universitario.

Ciò metterà alla prova sia i datori di lavoro che le istituzioni educative.⁹⁰

Occorre segnalare che la normativa che disciplina questa formula è ancora piuttosto lacunosa e confusa.

Segno che il sistema scolastico non è pronto (o non ne ha la volontà) a regolamentare ed attuare l'acquisizione del titolo di studio di maturità tecnica o professionale.⁹¹

Il decreto crea esso stesso degli inutili ostacoli: perché bisogna aver compiuto 18 anni per iniziare un contratto di apprendistato che punta alla maturità, alla quale normalmente si arriva a 18-19 anni e, peggio ancora, ad una qualifica (16 - 17 anni) dell'Istituto Professionale di Stato?

La circolare attuativa del 22 ottobre 2004 n. 40 dice che questo apprendistato è destinato a soggetti che vogliono conseguire una non meglio specificata "Qualifica di livello secondario o superiore".⁹²

⁹⁰ Dato il costo di queste iniziative anche la finanza pubblica sarà messa alla prova.

⁹¹ Pescia Livio: La missione dell'apprendistato. Problemi e prospettive per l'Italia e confronto con le esperienze europee.

⁹² La denominazione qualifica sta per titolo di studio con valore legale o lo esclude? L'incertezza è legittima.

CAPITOLO III

L'EVOLUZIONE DELL'APPRENDISTATO: CONFRONTI CON REGNO UNITO, FRANCIA E GERMANIA

3.1 Il sistema britannico

Nel gennaio del 2008 il Ministero per l'Innovazione, l'Università e la Formazione del Regno Unito ha reso nota la strategia per il futuro dell'Apprendistato pubblicando il paper *Word - class Apprenticesips*, Il documento scaturisce dalla condivisione della necessità di un rilancio di questa forma contrattuale per la crescita delle competenze nell'economia.⁹³

Il sistema britannico dell'apprendistato attribuisce un ruolo centrale al Sectors Skills Council (SSC), organismi di settore che hanno finalità analoghe a quelle previste per gli enti bilaterali in Italia (sono organizzazioni settoriali, a conduzione imprenditoriale ma che coinvolgono attivamente anche i sindacati dei lavoratori oltre ad altre organizzazioni professionali, che operano sulla base di una licenza del Governo con l'obiettivo di sviluppare le competenze della forza lavoro e la competitività dei sistemi produttivi settoriali.

I SSC sono complessivamente 25 per tutto il Regno Unito, hanno il compito di definire le modalità attuative della formazione in

⁹³ Pesca Livio : la missione dell'apprendistato. Problemi e prospettive per l'Italia a confronto con esperienze europee.

apprendistato elaborando progetti-quadro specifici di settore sulla base di un unico vincolo previsto a livello centrale ovvero: consentire agli apprendisti l'acquisizioni di una serie di certificazioni (un Technical Certificate, ossia una certificazione di competenze specifiche settoriali di tipo teorico o teorico-applicativo; una qualifica professionale di livello 2 o 3 secondo il sistema nazionale delle qualifiche; una certificazione di competenze di base), individuate dagli stessi SSC fra quelle più adeguate ai bisogni delle imprese, preventivamente co-progettate e approvate dall'Autorità nazionale per le Qualifiche.

Non esistono altri vincoli in termini di durata del contratto o di durata della formazione o di luoghi i cui effettuare la formazione.

Un sistema così flessibile si regge grazie ad una impalcatura forte rappresentata dal sistema nazionale di certificazione, che rende reale, verificabile e aggiornato rispetto all'evoluzione del sistema economico, quell'insieme di certificazioni che devono essere conseguite, consentendo di misurare gli esiti della formazione.

Fra gli obiettivi di riforma preannunciati dal Governo inglese per il rilancio dell'apprendistato e per consentire ad una maggiore quantità di giovani che entrano in apprendistato di completare il percorso (in Gran Bretagna sono circa 180 mila i giovani che entrano annualmente in apprendistato di cui appena il 24% completa il percorso), c'è quello dell'introduzione di un volume minimo di formazione off-the job, erogata all'esterno delle imprese.

Inoltre, la strategia del Governo punta ad attivare un insieme di servizi nazionali a supporto delle aziende, degli apprendisti, degli enti di

formazione, degli stessi SSC che già operano per supportare le imprese affiliate.

Nasce quindi l'idea di un National Apprenticeship Service (NAS), con una forza in campo dedicata, uno staff adeguato sul territorio a livello anche sub-regionale.

Evidentemente l'esperienza di alcuni anni ha fatto maturare la consapevolezza della necessità di affiancare ai soggetti espressione dei settori produttivi un servizio specifico di consulenza, di supporto e anche di verifica sul rispetto dei requisiti nazionali nelle pratiche operative, nonostante la presenza di un sistema strutturato e capillare di verifica degli esiti della formazione impartita agli apprendisti.

L'esempio britannico contiene spunti che potrebbero essere utilmente mutuati nel contesto italiano, a partire da un ragionamento sulla composizione della spesa per l'apprendistato sostenuta dalle istituzioni nel nostro Paese.

Quella italiana è quasi del tutto concentrata sulle agevolazioni contributive per le imprese e la riduzione dei contributi obbligatori sul lavoro per gli apprendisti; nel 2008 la spesa complessiva per l'apprendistato pari a oltre due miliardi di euro è stata dedicata per il 93,8% alla copertura delle sottocontribuzioni e la quota restante è andata per le attività formative.

Si è avvertita in questi anni la mancanza di una politica di accompagnamento a livello nazionale e territoriale delle varie riforme dell'apprendistato che si sono succedute, che avrebbe aiutato trovare risposte valide e omogenee ai tanti dubbi e quesiti sollevati in sede di

applicazione del D. Lgs. 276/2003; un presidio centrale che certamente avrebbe tra i suoi compiti strategici quello del monitoraggio del sistema, ma in grado anche di individuare codici di condotta e linee di azione, segnalare buone pratiche, suggerire soluzioni, esprimere pareri sui casi singoli ma anche istruire interpellanti per i dubbi che richiedono risposte autorevoli dei soggetti istituzionali.

Ci si chiede quindi se per rilanciare il ruolo delle parti sociali e degli enti bilaterali non possa essere utile anche per il nostro Paese identificare un presidio con carattere di terzietà, che sottoponga a verifica preventiva gli accordi in modo da attivare quella concorrenzialità positiva sulla qualità della formazione nei confronti delle regolamentazioni regionali, ma anche a garanzia dell'ingente investimento pubblico in materia di apprendistato.

Vi è oltretutto un aspetto molto delicato rispetto al quale non si può abbassare la guardia e riguarda proprio il rischio che, nello slancio di una regolamentazione dell'apprendistato con scarsi presidi a livello nazionale, non si incappi in una censura da parte dell'Unione Europea.

Nel Regno Unito si avverte il bisogno di andare oltre le competenze professionali costruite secondo il sistema delle qualifiche professionali nazionali⁹⁴. Ciò interessa il livello avanzato dell'apprendistato (AMA, advanced modern Apprenticeships) che si sta realizzando con l'introduzione di speciali qualifiche chiamate Technical Certificate,

⁹⁴ NVQ: si tratta di competenze professionali basate sull'esperienza di lavoro, mentre la nuova economia richiede maggiori conoscenze acquisite in sede scolastica.

acquisite enfatizzando sia l'istruzione svolta fuori dal posto di lavoro sia le conoscenze oggettive e generali.⁹⁵

Resta vero che nel Regno Unito si procede nella carriera attraverso l'esperienza e partendo dal basso. Ciò riguarda in particolare i ruoli manageriali.⁹⁶

L'organizzazione del lavoro tende alla polarizzazione come dimostra la diminuita domanda di qualifiche a livello intermedio e lo scarso impegno degli imprenditori a procurare l'apprendistato⁹⁷ avanzato a chi ha raggiunto l'apprendistato di base.

Nonostante tutte le misure disponibili per sviluppare le nuove potenzialità dei giovani, gli imprenditori, oltre ad investire poco nella formazione sono spesso conservatori e ritardano l'ammodernamento tecnologico e la valorizzazione delle nuove competenze professionali.

Per identificare le nuove figure professionali di nuovi bisogni di formazione le autorità pubbliche hanno previsto un servizio gratuito di consulenza alle imprese (programma Train to Gain).

Laddove l'innovazione avanza i profili formativi e professionali si allontanano dalle figure tradizionali codificate che consentivano di acquisire una forte identità professionale e la tranquilla sicurezza

⁹⁵ PESCIA Livio : La missione dell'apprendistato. Problemi e prospettive per l'Italia e confronto con le esperienze europee.

⁹⁶ Infatti nel Regno Unito vi è la tendenza a sviluppare le qualifiche medio alte. Tali qualifiche mettono in crisi i tradizionali percorsi dell'apprendistato perché vi è la tendenza a reclutare laureati ai quali offrire un programma, non molto esteso, rivolto a fornire competenze professionali quali il livello terzo del NVQ e le competenze chiave (comunicazione, contabilità, informatica).

⁹⁷ Ciò dipende anche da una abbastanza diffusa resistenza al cambiamento dell'organizzazione del lavoro.

Non si preoccupano abbastanza delle sfide di competitività che deve affrontare il sistema produttivo.

dell'appartenenza ad una solida corporazione o comunità professionale (tipica della storia inglese).

L'innovazione organizzativa e tecnica e la turbolenza del sistema produttivo producono una qualche crisi di identità e sicurezza di cui il percorso formativo dovrà farsi carico, promuovendo la comunicazione e la comprensione delle nuove competenze richieste.⁹⁸

3.2 Il caso francese

Anche in Francia è presente tale tipo di contratto che permette ai giovani tra i 16 e i 25 anni (anche oltre in certi casi) di siglare un contratto di lavoro alternando formazione in azienda e in centro di formazione per apprendisti (CFA). Il giovane assunto beneficia dello statuto di lavoratore, di una remunerazione e dell'accompagnamento da parte di un tutor durante il suo percorso.

Un certificato di apprendista, valido su tutto il territorio, è rilasciato all'apprendista dal CFA che fornisce la sua formazione.

Questo certificato permette all'apprendista di dimostrare la specificità della sua posizione presso terzi in particolare in vista di beneficiare di tariffe scontate.

⁹⁸ In altri termini è richiesto un aiuto a padroneggiare il nuovo ambiente industriale caratterizzato da maggiore incertezza, ma anche da maggiore possibilità di crescita per i lavoratori.

Amministrazioni competenti:

- Camera di commercio e dell'industria (CCI)
- Chambre de métiers (CDM)
- Camera dell'agricoltura (CDA)
- Missions locales per l'impiego e strutture di accoglienza, di informazione e orientamento
- Centri di informazione e orientamento
- Direzione dipartimentale del lavoro, dell'impiego e della formazione professionale
- Agenzia locale per l'impiego.

I beneficiari

Ogni giovane fra i 16 (o a partire dai 15 anni se ha terminato il primo ciclo d'istruzione della scuola secondaria) ed i 25 anni che ha concluso il ciclo scolastico obbligatorio può ricevere un contratto di apprendistato.

I giovani disabili possono beneficiare di contratti d'apprendistato specifici.

Deroghe al limite di età massima (25 anni) sono possibili nei seguenti casi:

- Quando il contratto segue un contratto d'apprendistato precedentemente sottoscritto e sbocca a un livello di diploma superiore rispetto a quello ottenuto attraverso il contratto precedente.

Il contratto di apprendistato deve essere sottoscritto entro il termine massimo di un anno oltre la scadenza del precedente contratto.

- Quando avviene un'interruzione per cause indipendenti dalla volontà dell'apprendistato o in seguito ad un'incapacità fisica e temporanea.

Anche in questo caso il contratto di apprendistato deve essere sottoscritto entro il termine massimo di un anno oltre la scadenza del precedente contratto.

- Quando il contratto è stipulato a favore di una persona disabile.

In tutti e tre i casi sopra descritti l'età dell'apprendista non può superare i 30 anni al momento della firma del contratto.

Un'altra eccezione al limite superiore dei 25 anni è ammessa quando il contratto è a favore di una persona che ha un progetto di creazione d'impresa la cui realizzazione è subordinata all'ottenimento del diploma o del titolo che certifichi la formazione ricevuta.

I datori di lavoro

Possono assumere giovani in contratto d'apprendistato le aziende dei settori:

- Artigianale, commerciale, industriale o associativo,
- Pubblico non industriale e non commerciale.

Le caratteristiche

Si tratta di un contratto di lavoro scritto, remunerato a durata determinata.

Un contratto a durata indeterminata può essere sospeso durante il periodo di un contratto di apprendistato stipulato con lo stesso datore di lavoro, se c'è accordo tra il datore di lavoro ed il lavoratore. In questo caso la durata della sospensione è pari alla durata della formazione necessaria per l'ottenimento della qualifica.

Il contratto di apprendistato è normalmente stipulato per una durata che varia da uno a tre anni in funzione della professione e del livello di qualifica desiderata. La durata del contratto può slittare a quattro anni nel caso in cui all'apprendista viene riconosciuta la condizione di lavoratore disabile.

Assunzioni al termine di un contratto di apprendistato.

Se al termine del suo contratto l'apprendista firma un contratto a durata indeterminata con la stessa azienda, non può essere imposto nessun periodo di prova salvo diverse disposizioni.

Inoltre la durata del contratto di apprendistato sarà contemplata per il calcolo della remunerazione e dell'anzianità del lavoratore.

Il giovane assunto percepisce una remunerazione minima calcolata in base alla sua età, e alla sua formazione.

Il contratto di apprendistato permette di ottenere una qualifica professionale attestata da un diploma di tipo professionale o tecnologico.

Entro i due mesi seguenti la conclusione del contratto di apprendistato, al fine di procedere ad una prima valutazione della sua formazione, l'apprendista è invitato dal CFA ad un colloquio al quale partecipano il datore di lavoro, il tutor e un formatore del CFA.

Durante tutta la durata del contratto l'apprendista è accompagnato da un tutor (maitre d'apprentissage) che lo guida nell'acquisizione delle competenze necessarie al raggiungimento del titolo o del diploma desiderato.

Il tutor può essere il responsabile dell'azienda oppure un dipendente dell'azienda. Deve essere maggiorenne, offrire garanzie morali e avere un certo livello di qualificazione e di esperienza professionale.

Il giovane assunto con contratto d'apprendistato beneficia delle stesse condizioni di lavoro e di previdenza sociale degli altri lavoratori dell'azienda.

La stipula del contratto di apprendistato dà diritto a degli esoneri:

- se il datore di lavoro è iscritto nel registro dei mestieri, o se ha meno di undici dipendenti, l'esonero riguarda ogni tipo di contribuzione obbligatoria.
- Se il datore di lavoro ha più di undici dipendenti l'esonero riguarderà le contribuzioni previdenziali.

Possiamo notare come la Francia è stato il primo paese ad innalzare il livello professionale dell'apprendistato, organizzando quest'ultimo in

modo da poter raggiungere la gamma degli stessi identici diplomi acquisibili per via scolastica.⁹⁹

L'accesso ai rami alti è sottoposto ad una severa selezione: l'opposto di quanto avviene nei rami bassi¹⁰⁰.

Da segnalare che per acquisire un diploma gli allievi cercano di ottenere un posto di apprendisti e solo dopo, esauriti i posti, ripiegano sul corso scolastico full time che conduce a questo stesso diploma.

Più è elevato il livello, maggiore è il monte ore di formazione extra aziendale, per i diplomi si arriva a 900 ore annue, praticamente la metà del tempo.

Il governo auspica che il numero di allievi nell'insegnamento superiore raddoppi nel 2010 e che continui la forte crescita di Brevetti tecnico superiore che attualmente costituiscono la metà di questa fascia di apprendisti.

Nello stesso tempo pensa di creare, a titolo sperimentale, in qualche università, delle sezioni dedicate all'apprendistato.¹⁰¹

⁹⁹ Da ciò risulta che l'esperienza francese può insegnare molto sull'andamento dell'apprendistato nei rami alti. Il 12,5% pari ad oltre 60000 allievi (2007) degli apprendisti prepara un diploma di due o più anni. Essi sono soprattutto rivolti alla formazione post-secondaria di ciclo breve (Tecnici superiori che per via scolastica richiedono due o tre anni).

¹⁰⁰ È il caso degli artigiani che non trovano facilmente il "ragazzo di bottega".

¹⁰¹ In contrasto con le posizioni governative vi sono critiche sollevate da vari attori.

Il monte ore di formazione extra aziendale è considerato troppo elevato e ciò, oltre a far salire i costi, tende a ridurre i frutti di una vera formazione sul lavoro.

Il prezzo di questa coincidenza tra diplomi scolastici e diplomi di apprendistato a questo livello, oltre a creare resistenze nell'ambiente accademico, snaturerebbe l'originalità stessa dell'apprendistato, inteso come via alternativa alla scuola; il panorama delle istituzioni formative ne risulterebbe impoverito.

3.3) Il sistema tedesco

In Germania ci troviamo di fronte a un sistema di tipo duale chiamato così perché i giovani sono appunto contemporaneamente impegnati sia nella formazione pratica presso le aziende, sia nella formazione teorica presso le scuole professionali a tempo parziale.¹⁰²

Gli elementi principali che caratterizzano la struttura del “sistema duale” si possono così sintetizzare:

- ogni giovane stipula un contratto biennale o triennale di apprendista con l’azienda ospitante; da notare che la partecipazione/contribuzione è obbligatoria per tutte le imprese;
- l’impresa si assume il compito di formare l’apprendista e di garantirgli una retribuzione, sempre molto inferiore a quella di un operaio; l’apprendista viene seguito da un operatore qualificato, il maestro;
- ogni apprendista divide il suo tempo tra luogo di lavoro (3-4 giorni la settimana) e scuola professionale (1-2 giorni la settimana): nell’ambito del lavoro apprende soprattutto gli elementi di base

¹⁰² La Germania per difendere il suo primato industriale e tecnologico ed anche perché la formazione professionale è quasi completamente basata sul sistema duale, ha da tempo avviato una forte politica di cambiamento di qualifiche o di creazione di nuove. Alcuni aspetti interessanti sono i seguenti:

- innalzamento del processo formativo con un numero crescente di allievi che iniziano l’apprendistato dopo il liceo (cultura generale). L’innalzamento e l’innovazione curriculare riguarda in particolare: informatica (TIC), meccanica, elettronica, metallurgia, ruoli commerciali nell’impresa, banca e finanza. Talora queste informazioni consentono di arrivare a posti di lavoro e stipendi che competono con quelli dei laureati.
- Crescente esigenza di un apprendistato multi livello.
- Nel programma formativo a moduli introduzione di formazione di base ad ampio spettro inter-professionale come formazione obbligatoria con l’aggiunta di moduli opzionali specialistici.
- Ingresso robusto nel curriculum delle competenze dette manageriali o di gestione, in linea con quanto detto in precedenza sulla nuova organizzazione del lavoro. Cambiamento delle prove di esame per poter valutare il possesso di queste nuove competenze.
- Aumento della porzione di formazione fuori dal lavoro, ma, al tempo stesso, serie difficoltà delle scuole professionali ad acquisire in modo efficace la novità dei nuovi profili. Sorgere di conseguenza, accanto alla scuola pubblica, di iniziative formative extra aziendali ma molto vicine e di sostegno agli obiettivi specialistici aziendali.

relativi alla qualifica scelta. L'apprendimento avviene quindi prevalentemente sul luogo di produzione e la responsabilità è condivisa proporzionalmente tra scuola e azienda;

- il carico finanziario maggiore pesa sulle aziende, che, come sembra, vorrebbero aver più peso sulle scelte della formazione;

- al termine del periodo di formazione è previsto un esame di qualifica organizzato dalla Camera d'industria e commercio o dalla Camera d'artigianato.

Si entra nel sistema in alternanza a diverse età e a diversi livelli.

L'apprendistato è infatti scelto sia dai giovani che, già in possesso del diploma maturità, entrano nella "Lehre" per imparare una professione (circa il 15%), sia da coloro che provengono da una scuola secondaria, ma non hanno superato l'esame di maturità.

Come è noto, in Germania l'immagine sociale della formazione professionale ha un appeal notevolmente migliore che non da noi, la qual cosa sembra possa attribuirsi al prevalere di una cultura sostanzialmente "pragmatica" che riconosce alte retribuzioni agli operai e artigiani.

Se però ben il 36,6% di coloro che scelgono il sistema di tipo duale proviene da una scuola secondaria senza aver conseguito il diploma,

ciò indica che in molti casi la scelta avviene in seconda battuta fa seguito a un insuccesso.

Le criticità

Attualmente il sistema duale, nato non come sistema formativo ma soprattutto come sistema di reclutamento delle aziende, risente della crisi del mercato: la disoccupazione è crescente, è diminuita l'offerta di posti di apprendistato, lo Stato deve intervenire con appositi finanziamenti.¹⁰³

Una inchiesta condotta tra le aziende per capire le ragioni del calo di offerta i posti indica come causa principale l'incertezza del futuro: evidentemente il periodo di apprendistato è ritenuto troppo prolungato rispetto alla previsione di ciclo di vita dell'azienda.

Il ruolo delle aziende

Rilevante è il ruolo che le aziende ricoprono nei percorsi di alternanza e alle motivazioni che le sostengono nell'assumere responsabilità formative.

¹⁰³ Salvadoro Roberta, Ianella Maria Teresa: Riforma del sistema formativo e ruolo della formazione nell'Unione Europea. In diritto e pratica del lavoro, n. 12 /2001. pag.635

Nonostante l'attuale momento di crisi,, permane nelle aziende tedesche la tradizionale coscienza che partecipare alla formazione sia una questione di responsabilità sociale e civile; per questo il sistema duale ha ancora, nonostante tutto, una discreta tenuta.

Questa osservazione induce a pensare che anche da noi l'appello alla responsabilità sociale delle aziende potrebbe essere una delle possibili leve su cui insistere per rinforzare il coinvolgimento del sistema produttivo nei processi formativi.

Il tutoring

In Germania dove sono le piccole aziende a mostrarsi più disponibili rispetto ai grandi gruppi e dove l'apprendista viene seguito da un maestro, molto basso risulta essere il livello di co-progettazione tra università e azienda.¹⁰⁴

In Italia, dove la stragrande maggioranza delle imprese disponibili alla formazione sono quelle medie e piccole come in Germania, quello del tutoring è un problema aperto e di considerevole portata sia economica che istituzionale, dal momento che non è pensabile che aziende di modeste dimensioni si facciano carico da sole di questo compito.

¹⁰⁴ Pescia Livio : La missione dell'apprendistato. Problemi e prospettive per l'Italia e confronto con le esperienze europee.

3.4) Quale insegnamento per noi?

Il panorama tratteggiato di questi tre paesi che si sono analizzati, può fornire elementi utili allo sviluppo dell'apprendistato nel nostro paese.

I dati di prospettiva infatti ci dicono che:

l'apprendistato non è destinato a morire ma, al contrario, può acquistare nuovo vigore su nuove basi. E tuttavia il paesaggio fornisce prospettive contrastanti.

- Da un lato la formazione sul lavoro nell'economia della conoscenza acquista importanza e ciò a spese della tradizionale formazione professionale full time con le sue specializzazioni a banda stretta per le quali vi saranno crescenti difficoltà nel mercato del lavoro.

- Dall'altro lato la vita e l'evoluzione delle imprese sono traggurdate sul brevissimo termine, in ambiente incerto e sotto la pressione della proprietà che mira a risultati nell'immediato.

- Questa situazione pone limiti allo sviluppo dell'apprendistato specie a quello di lunga durata in quanto le imprese non intendono investire nella crescita delle Risorse Umane a medio termine.

- Queste difficoltà possono essere contenute qualora si faccia leva sulla caratteristica più originale dell'apprendistato: il contratto di lavoro. Questo dà la possibilità all'allievo di sentirsi a tutti gli effetti membro dell'equipe aziendale e lo impegna a condividere le sorti ed a collaborare alla strategia di impresa.

- Questo status, al tempo stesso, implica un'esperienza lavorativa di grande valore formativo, esperienza che i semplici stagisti o tirocinanti vivono in misura molto ridotta nel breve periodo di permanenza sul posto di lavoro.
- È importante tenere presente le problematiche dell'evoluzione diversificata dell'apprendistato in Europa.

I profili dell'apprendistato avanzato e di quello medio-alto debbono trovare il modo di conciliare formazione sul lavoro e formazione scolastica in un contesto di cambiamento rapido dell'organizzazione del lavoro e delle competenze-conoscenze.

La Francia il cui apprendistato appare troppo appiattito sul sistema scolastico cerca formule che rispecchino meglio la domanda aziendale.

Il Regno Unito cerca queste conciliazioni all'interno dell'apprendistato articolando per livelli il sistema e, senza rinnegare le competenze acquisite sul lavoro, cerca di arricchire i profili formativi basati su conoscenze universali e competenze chiave (Technical Certificate). Esso in parte valorizza il sistema scolastico full time collocando l'apprendistato a livello post-laurea (Graduate Apprenticeship).¹⁰⁵

La Germania, paese nel quale l'apprendistato domina completamente il sistema formativo, ha concentrato e sta concentrando lo sforzo

¹⁰⁵ Pesca Livio: la missione dell'apprendistato. Problemi e prospettive per l'Italia e confronto con le esperienze europee.

nell'ingegneria formativa con ricerche e studi di alto livello scientifico e tecnico¹⁰⁶.

- La formazione professionale del futuro, stando a quanto avviene nelle imprese, sembra doversi orientare ad assumere una varietà di formule:

la prima è sicuramente orientata sulla formazione basata sulle competenze chiave e su conoscenze e strumenti di tipo generalista.

Un breve adattamento al posto del lavoro sarà necessario, ma dovrà avvenire in collegamento con progetti aziendali operativi contingenti.

Una specializzazione professionale talora complessa o di alto livello sviluppata su competenze polivalenti e conoscenze tecniche.

Ciò è necessario per padroneggiare processi produttivi complessi, ma anche per il fatto che quelle specializzazioni non possono più essere un mestiere per la vita.

Sono anche esse contingenti e possono venire utilizzate per progetti di non lunga durata.¹⁰⁷

¹⁰⁶ Ci si riferisce al lavoro, probabilmente, unico al mondo, che svolge il BIBB, Istituto Federale per l'istruzione e formazione professionale, che non può fare arretrare l'apprendistato: deve elaborare, all'interno di esso i profili formativi che rispondano alla domanda emergente.

In molti casi deve anche anticipare e plasmare questa domanda.

¹⁰⁷ Si fa riferimento ad una variegata combinazione in cui la polarizzazione specializzato/generalista darà vita ad una varietà di dosaggi intermedi.

Crescente attenzione sarà data alla domanda anziché all'offerta.

I vari comparti economici saranno i portatori di questa domanda (distinta per filiere produttive).

Anche qui, tuttavia, le tendenze sono contrastanti perché i comparti economici non sono più stabili assetti omogenei.

I confini si fanno più labili e le competenze trasversali saranno in aumento.

DOCUMENTAZIONE

- Contratto di apprendistato

1.1 Legge 19 gennaio 1955, n. 25

Disciplina dell'apprendistato

(G.U n. 35 del 14 febbraio 1955)

TITOLO I

Comitato consultivo e definizione dell'apprendistato

Art. 1. Presso la Commissione centrale per l'avviamento al lavoro e l'assistenza ai disoccupati di cui all'art 1 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è istituito un Comitato con funzioni consultive in materia di apprendistato ed occupazione dei giovani lavoratori.

La composizione del Comitato suddetto è determinata con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, il quale chiamerà a farne parte anche rappresentanti di amministrazioni, categorie, enti ed organizzazioni, comprese quelle giovanili, che non concorrono alla formazione della Commissione centrale.

Art. 2. L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire o a far impartire, nella sua impresa, all'apprendista assunto alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima.

[Per instaurare un rapporto di apprendistato, il datore di lavoro deve ottenere la autorizzazione dell'ispettorato del lavoro territorialmente competente, cui dovrà precisare le condizioni della prestazione richiesta agli apprendisti, il genere di addestramento al quale saranno adibiti e la qualifica che essi potranno conseguire al termine del rapporto.

Il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso l'azienda stessa.

Assunzione dell'apprendista

Art. 3. [Chi intende essere assunto come apprendista deve iscriversi in appositi elenchi presso l'Ufficio di collocamento competente
I datori di lavoro hanno l'obbligo di assumere gli apprendisti per il tramite dell'Ufficio di collocamento.

È ammessa la richiesta nominativa per le aziende con un numero di dipendenti non superiore a dieci e, nella misura del 25 per cento degli apprendisti da assumersi, per le aziende con un numero di dipendenti superiore a dieci].

Art. 4. L'assunzione dell'apprendista deve essere preceduta da visita sanitaria per accertare che le sue condizioni fisiche ne consentano la occupazione nel lavoro per il quale deve essere assunto.

Art. 5. Nelle località dove esistono centri di orientamento professionale riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, l'assunzione dell'apprendista può essere preceduta da un esame psicofisiologico disposto dal competente Ufficio di collocamento, atto ad accertare le attitudini dell'apprendista stesso al particolare lavoro al quale ha chiesto di essere avviato.

Il risultato dell'esame, comunicato all'aspirante apprendista interessato, non esclude, anche se negativo, l'assunzione dell'apprendista stesso.

L'accertamento di cui sopra e le certificazioni relative sono gratuite.

Art. 6. [Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a quindici anni e non superiore a venti, salvi i divieti e le limitazioni previsti dalla legge sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti].

In deroga a quanto stabilito nel comma precedente, possono essere assunti in

qualità di apprendisti anche coloro i quali abbiano compiuto il 14° anno di età, a

condizione che abbiano adempiuto all'obbligo scolastico a norma della legge 31 dicembre 1962, n. 1859.

TITOLO III

Durata dell'apprendistato e orario di lavoro

Art. 7. [L'apprendistato non può avere una durata superiore a quella che sarà stabilita per categorie professionali dai contratti collettivi di lavoro. Comunque la durata dell'apprendistato non potrà superare i cinque anni].

Art. 8. I periodi di servizio prestato in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività.

Art. 9. Può essere convenuto fra le parti un periodo di prova. Esso sarà regolato ai sensi dell'articolo 2096 del codice civile e non potrà eccedere la durata di due mesi.

Art. 10. L'orario di lavoro dell'apprendista non può superare le 8 ore giornaliere e 44 settimanali.

Le ore destinate all'insegnamento complementare sono considerate, a tutti gli effetti, ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

Le ore destinate all'insegnamento complementare sono determinate dai contratti collettivi di lavoro o, in difetto, da decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto col Ministro per la pubblica istruzione.

È in ogni caso vietato il lavoro fra le ore 22 e le ore 6 ad eccezione di quello svolto agli apprendisti di età superiore ai 18 anni nell'ambito delle aziende artigianali di pianificazione e di pasticceria, delle aziende del comparto turistico e dei pubblici esercizi.

TITOLO IV

Doveri dell'imprenditore e dell'apprendista

Art. 11. 11 datore di lavoro ha l'obbligo:

a) di impartire e di far impartire nella sua impresa all'apprendista alle sue dipendenze l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;

b) di collaborare con gli enti pubblici e privati preposti all'organizzazione dell'istruzione integrativa e dell'addestramento pratico;

c) di osservare le norme dei contratti collettivi di lavoro e di retribuire l'apprendista in base ai contratti stessi;

d) di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che n siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto; e) di concedere un periodo annuale di ferie retribuite;

e) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo, né in genere a quelle a incentivo;

f) di accordare all'apprendista, senza opera; re alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e di vigilare perché l'apprendista stesso adempia l'obbligo di tale quietanza;

g) di accordare all'apprendista i permessi necessari per esami relativi al conseguimento di titoli di studio;

O di informare periodicamente la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà sui risultati dell'addestramento;

I) [di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di produzione in serie].

Art. 12. L'apprendista deve:

a) obbedire all'imprenditore o alla persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) prestare nell'impresa la sua opera con diligenza;

c) comportarsi correttamente verso tutte le persone addette all'impresa; ci) frequentare con assiduità i corsi di insegnamento complementare;

e) osservare le norme contrattuali.

Art. 13. La retribuzione di cui all'art. 11. lettera c. dovrà essere graduale anche i rapporto all'anzianità di servizio.

L'erogazione di premi agli apprendisti più meritevoli non deve in alcun modo sere commisurata alla entità di produzione conseguita

dall'apprendista.

Art. 14. La durata delle ferie di cui alla lettera e) dell'art. 11 non dovrà essere inferiore a giorni trenta per gli apprendisti di età non superiore ai sedici anni ed a giorni venti per quelli che hanno superato i sedici anni di età.

Art. 15. Il rapporto di apprendistato non fa cessare per tutta la sua durata l'erogazione degli assegni familiari corrisposti per i minori. All'apprendista da considerarsi capo famiglia agli effetti del testo unico delle norme concessive degli assegni familiari, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, spettano per le persone a carico gli assegni familiari a norma del testo unico predetto.

TITOLO V

Formazione professionale dell'apprendista

Art. 16. La formazione professionale dell'apprendista si attua mediante l'addestramento pratico e l'insegnamento complementare. L'addestramento pratico ha il fine di far acquistare all'apprendista la richiesta abilità nel lavoro al quale deve essere avviato mediante graduale applicazione ad esso

L'insegnamento complementare ha lo scopo di conferire all'apprendista le nozioni teoriche indispensabili all'acquisizione della piena capacità professionale.

I programmi per l'insegnamento complementare dovranno uniformarsi alle norme generali che saranno emanate dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministero della pubblica istruzione, sentiti i Ministeri dell'industria e del commercio e dell'agricoltura e foreste.

Art. 17. La frequenza dei corsi di insegnamento complementare è obbligatoria gratuita. La obbligatorietà non sussiste per coloro che abbiano già un titolo di studi adeguato.

Nei detti corsi gli apprendisti devono essere raggruppati per grado di preparazione scolastica. Per l'effettuazione dei corsi possono essere utilizzate, d'intesa col Ministero della pubblica istruzione, le sedi delle scuole statali.

L'esercizio dell'attività rivolta all'insegnamento complementare degli apprendisti sottoposto alla vigilanza del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale ed il Ministero della pubblica istruzione possono sovvenzionare o finanziare le iniziative che si propongono l'esercizio di tale attività.

Art. 18. Al termine dell'addestramento pratico e dell'insegnamento complementare gli apprendisti sostengono le prove di idoneità all'esercizio del mestiere che ha formato oggetto all'apprendistato. In ogni caso gli apprendisti che hanno compiuto i diciotto anni di età e i due anni di addestramento pratico hanno diritto di essere ammessi a sostenere le prove di idoneità.

La qualifica ottenuta al termine del periodo di apprendistato dovrà essere scritta sul libretto individuale di lavoro.

Art. 19. Qualora al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'articolo 2118 del codice civile, l'apprendista è mantenuto in servizio con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità ed il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore.

TITOLO VI

Previdenza e assistenza

Art. 20. [È costituita una gestione speciale in seno al Fondo per l'addestramento professionale dei lavoratori, di cui all'art. 62 della legge 29 aprile 1949, n. 264, per provvedere alle spese connesse all'attuazione delle disposizioni stabilite a favore della formazione professionale degli apprendisti.

Alla gestione affluiscono:

a) una quota parte del contributo annuo dello Stato a favore del Fondo, nella misura che sarà stabilita annualmente con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto col Ministro per il tesoro;

b) una quota parte dei contributi straordinari previsti dall'art. 62, lettera a), della legge 29 aprile 1949, n. 264, nella misura che sarà stabilita con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto con il Ministro per il tesoro;

c) le somme ricavate dal pagamento delle ammende per le contravvenzioni alle disposizioni sull'apprendistato;

d) i contributi stabiliti a favore del Fondo dai contratti collettivi di lavoro, da destinarsi a favore dell'apprendistato nella categoria a cui si riferiscono i contratti stessi;

e) i contributi liberamente versati dai datori di lavoro e dai prestatori d'opera, sia singoli che associati.

Sulle disponibilità della gestione speciale, sentito il Comitato di cui all'art. 1, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale provvede;

1) al sovvenzionamento ed al finanziamento delle iniziative aventi per scopo l'insegnamento complementare degli apprendisti;

2) alla spesa comunque connessa allo sviluppo ed al perfezionamento della formazione professionale degli apprendisti;

3) al sovvenzionamento dei centri di orientamento e di addestramento professionale.

Art. 21. Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme:

a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, per gli appartenenti alle categorie per le quali è previsto l'obbligo di tale assicurazione;

b) assicurazione contro le malattie, prevista dalla legge 11 gennaio 1943, n. 138, e successive modificazioni ed integrazioni per le seguenti prestazioni:

1) assistenza sanitaria generica, domiciliare e ambulatoriale;

2) assistenza specialistica ambulatoriale;

- a) assistenza ospedaliera;
- b) assistenza ostetrica;
- c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
- d) assicurazione contro la tubercolosi, prevista dal R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 182 successive modificazioni ed integrazioni, per:
 - 1) le prestazioni concernenti la cura;
 - 2) le erogazioni dell'indennità giornaliera di degenza di cui all'art. i della legge febbraio 1953, n. 86;
 - 3) l'erogazione dell'indennità post-sanatoriale.

Le prestazioni previste dal presente articolo competono ai soli apprendisti, eccetto l'ipotesi che l'apprendista sia considerato capofamiglia, secondo il disposto d l'art. 15 della presente legge, e per le prestazioni assistenziali previste dalle non vigenti per i familiari a carico dei lavoratori assicurati.

Art. 22. Il versamento dei contributi dovuti per le assicurazioni sociali di cui al precedente articolo è effettuato mediante l'acquisto di apposita marca settimanale del valore complessivo di lire 170 per ogni apprendista soggetto anche all'obbligo dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e di lire 130 p ogni apprendista non soggetto all'obbligo di detta assicurazione.

[1 servizio di distribuzione delle suddette marche assicurative è svolto, con l'osservanza delle nonne in vigore per la tenuta delle tessere assicurative per le assicurazioni generali obbligatorie, dall'istituto nazionale della previdenza sociale, il qual ripartisce l'importo fra le gestioni e gli istituti interessati nelle seguenti misure:

- a) per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali, lire 40;
- b) per l'assicurazione contro le malattie, lire 60;
- c) per l'assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia, lire 50 di cui lire 38 dovute Fondo per l'adeguamento delle pensioni e lire 12 da valere agli effetti della determinazione della pensione base;
- d) per l'assicurazione contro la tubercolosi, lire 14;
- e) per assegni familiari, lire 6.

Nessun onere contributivo grava sull'apprendista.

Nei casi in cui la misura delle prestazioni derivanti dalle assicurazioni sociali, indicate

nell'articolo precedente, è determinata in relazione all'ammontare della retribuzione,

questa in nessun caso potrà essere considerata in cifra inferiore alle lire 30

giornaliere. Resta ferma, nell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie

professionali, l'applicazione della disposizione contenuta nell'art. 41, lettera b d

R.D. 17 agosto 1935, n. 1765.

Nel corso del primo quinquennio di applicazione della presente legge, se particolari esigenze lo richiedono a vantaggio della mutualità o delle categorie interessate, il valore delle marche settimanali, previste nel primo comma, e la misura minima di retribuzione, indicata nel comma precedente, possono essere modifica con decreto del

Presidente della Repubblica su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

TITOLO VII

Sanzioni penali

Art. 23. I datori di lavoro sono puniti:

a) [con la sanzione amministrativa pecuniaria da lire trecentomila a cinquecentomila per ogni apprendista assunto in contravvenzione all'obbligo previsto dal secondo comma dell'articolo 31;

b) con la sanzione amministrativa pecuniaria da lire duecentomila a trecentomila per ogni violazione alle norme dell'art. 11.

[Nelle contravvenzioni previste dalla presente legge il contravventore, prima dell'apertura del dibattimento ovvero prima del decreto di condanna, può presentare domanda di oblazione all'ispettorato del lavoro, che determinerà la somma da pagarsi entro i limiti minimo e massimo dell'ammenda stabilita, prefissando il termine per effettuare il pagamento a norma dell'articolo 162 del codice penale.

Art. 24. Per la inosservanza degli obblighi previsti dagli artt. 21 e 22 si applicano le disposizioni penali stabilite dalle leggi speciali concernenti le assicurazioni sociali e le altre forme di previdenza alle quali gli apprendisti sono soggetti a norma della presente legge.

TITOLO VIII

Dell'apprendistato artigiano

Art. 25. Agli effetti della presente legge e fino alla emanazione di norme generali sulla disciplina dell'artigianato si considerano artigiani gli imprenditori che esercitano un'attività, anche artistica, per la produzione di beni e di servizi organizzata prevalentemente col lavoro proprio e dei componenti la famiglia, sia che l'attività venga esercitata in luogo fisso, sia in forma ambulante o di posteggio, anche se impieghino attrezzature meccaniche, fonti di energia od in genere sussidi della tecnica più idonei ai loro scopi produttivi.

Non si considera artigiana l'impresa che impieghi lavoratori dipendenti in numero superiore a quello previsto per le varie categorie nel decreto ministeriale 2 febbraio 1948, in applicazione del D.L. del Capo provvisorio dello Stato 17 dicembre 1947, n. 1586.

In ogni caso i giovani assunti come apprendisti in base agli artt. 6 e 7 non sono computabili nel novero dei dipendenti, per tutto il periodo dell'apprendistato, anche ai fini delle disposizioni di cui al comma precedente.

Art. 26. Non si applicano agli apprendisti e agli imprenditori artigiani le norme della presente legge contenute negli articoli 3, secondo e terzo comma, 22, 23 e 24.

Art. 27. [I nominativi degli apprendisti artigiani assunti o dimissionati debbono essere comunicati dall'imprenditore artigiano entro dieci giorni dalla data di assunzione o di dimissione all'Ufficio di collocamento competente per territorio al fine del deperennamento o della reinscrizione nelle liste dei disoccupati.

L'Ufficio di collocamento deve trasmettere copia della notifica all'Istituto nazionale dell'assicurazione per gli infortuni sul lavoro,

all'Istituto nazionale della previdenza sociale e all'Istituto nazionale assistenza malattie].

Art. 28. [Al pagamento delle somme occorrenti per le assicurazioni di cui all' art. 21 della presente legge in favore degli apprendisti artigiani provvede, se onere e formalità alcuna per gli imprenditori, il Fondo per l'addestramento professionale di cui all'art. 62 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

L'erogazione delle somme medesime verrà effettuata con decreto del Ministro il lavoro e la previdenza sociale in maniera forfettaria globale, secondo contratti stipularsi tra il Fondo di cui al precedente comma e gli istituti assicuratori per l'la collettività degli apprendisti artigiani.

Art. 29. Gli imprenditori artigiani sono puniti:

a) [con la sanzione amministrativa pecuniaria da lire duecentomila a trecento per ogni apprendista assunto o dimissionato senza effettuare la notifica all'Ufficio collocamento secondo il disposto dell'art. 27, primo comma; e per ogni apprendi. nel caso di violazione di quanto disposto dall'ari 11 della presente legge];

b) con la sanzione amministrativa pecuniaria da lire cinquecentomila a ottocentomila per ogni apprendista notificato come assunto che non eserciti effettivamente l'apprendistato.

[Le contravvenzioni potranno essere definite mediante oblazione secondo quanto disposto dal precedente art. 23, ultimo comma.

TITOLO IX

Norme finali

Art. 30. Col regolamento, che sarà approvato entro sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta d Ministero per il lavoro e la previdenza sociale sentito il Consiglio di Stato, saranno emanate norme per l'applicazione della presente legge.

Per le contravvenzioni alle norme del regolamento può essere stabilita, col regolamento stesso, la pena dell'ammenda fino a lire 30.000.

Art. 31. Le norme contenute nella presente legge si applicano anche agli apprendisti già occupati.

Non si applicano invece nei confronti di particolari categorie di imprese, nelle quali è adottata una disciplina dell'apprendistato riconosciuta più favorevole di quella contenuta nei precedenti articoli.

Il riconoscimento è concesso discrezionalmente con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro Per il lavoro la previdenza sociale, sentito il Comitato di cui all'ari 1. In nessun caso il riconoscimento potrà essere concesso se, tra l'altro, non sussista una adeguata organizzazione per la formazione professionale dell'apprendista, per il cui finanziamento non derivino oneri alla gestione prevista dall'ari 20.

Art. 32. In relazione all'andamento delle gestioni delle assicurazioni contro le malattie e l'invalidità e vecchiaia, il Ministro per il lavoro e

la previdenza sociale, di con certo con quello per il tesoro, può determinare con proprio decreto una contribuzione straordinaria a carico del Fondo per l'addestramento professionale di cui all'art.62 della legge 29 aprile 1949, n. 264, a favore degli istituti previdenziali ed assistenziali interessati, in dipendenza del minor gettito dei contributi derivanti dall'applicazione dell'art. 22 della presente legge.

Art. 33. È abrogato il R.D.L. 21 settembre 1938, n. 1906, convertito nella L. 2 giugno 1939, n. 739. E altresì abrogata ogni altra disposizione in contrasto o incompatibile con la presente legge.
1.2 D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 1668

Approvazione del regolamento per l'esecuzione della disciplina legislativa sull'apprendistato *(G.U n. 70 del 16 marzo 1957)*

TITOLO I

Campo di applicazione della disciplina dell'apprendistato

Art. 1. Qualunque datore di lavoro può assumere apprendisti che intendano conseguire una qualificazione per la quale occorra un addestramento pratico ed un insegnamento tecnico-professionale. L'apprendistato può avere luogo anche per categorie impiegatizie.

Art. 2. Il rapporto di apprendistato si estingue:

con l'esito positivo delle prove di idoneità di cui agli artt. 24 e 25 del presente regolamento;

b) con la scadenza del termine stabilito dai contratti collettivi di lavoro;

c) comunque, con il compimento di un quinquennio di apprendistato.

Art. 3. L'esclusione dall'applicazione delle norme della legge sull'apprendistato, ai sensi dell'art. 31 della stessa, nei confronti di particolari categorie di imprese, può essere consentita qualora sussistano:

a) i requisiti necessari per assicurare l'addestramento pratico e l'insegnamento complementare per la totalità degli apprendisti assunti o da assumere;

li) continuità e regolarità di funzionamento, sia dell'addestramento pratico, sia dell'insegnamento complementare, a cura e spese dei datori di lavoro.

TITOLO II

Forme e modalità di assunzione dell'apprendista, visita sanitaria ed esame psicofisiologico

Art. 4. Chiunque, in possesso dei requisiti di età prescritti dall'art. 6 della legge, intende essere assunto in qualità di apprendista presso

un'impresa, anche artigiana, per il conseguimento di una qualifica professionale, deve iscriversi negli appositi elenchi presso l'Ufficio di collocamento del Comune di residenza.

L'iscrizione ha luogo secondo le seguenti classificazioni:

1) apprendisti disoccupati per effetto della cessazione di precedente rapporto di lavoro:

2) giovani che aspirino ad essere avviati per la prima volta al lavoro in qualità di apprendisti;

3) giovani lavoratori non qualificati, né apprendisti, che, essendo occupati, aspirino ad essere assunti in altra azienda come apprendisti.

Art. 5. Per le imprese che occupano dipendenti in numero superiori a dieci è ammessa la richiesta nominativa fino al 25 per cento del numero degli apprendisti da assumere.

Nel caso in cui il numero degli apprendisti da assumere non sia esattamente divisibile per quattro, il numero degli apprendisti, per i quali può essere effettuata la richiesta nominativa, è dato dal quoziente intero della divisione aumentato di una unità.

Qualora gli apprendisti da assumere siano meno di quattro, è consentita la richiesta nominativa per una unità.

Delle richieste nominative di apprendisti eccedenti la percentuale del 25 per cento, effettuate, ai sensi del secondo e terzo comma del presente articolo, si dovrà tenere conto in caso di ulteriori assunzioni di apprendisti da parte delle medesime aziende.

Le imprese, il cui numero di dipendenti non sia superiore a dieci, possono effettuare la richiesta nominativa per tutti gli apprendisti che intendano assumere.

Nelle assunzioni di apprendisti in base a richiesta numerica l'avviamento al lavoro ha luogo tenendo presente la situazione economica, desunta anche dallo stato di occupazione dei componenti il nucleo familiare, il titolo di studio - ivi compresi l'attestato di frequenza e di superamento della prova finale dei corsi di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264, nonché l'attestato di frequenza e di superamento di corsi di preapprendistato - l'anzianità di iscrizione negli appositi elenchi.

Ai fini dell'assunzione obbligatoria di particolari categorie di lavori gli apprendisti sono esclusi dal computo dei dipendenti dell'azienda. È ammessa l'assunzione diretta, in qualità di apprendisti, dei figli del datore di lavoro.

Art. 6. 1 datori di lavoro non artigiani, all'atto della richiesta di assunzione, debbono dichiarare all'Ufficio di collocamento, competente per territorio, il genere di lavoro, cui il giovane lavoratore è destinato, e la qualifica professionale che lo stesso dovrà conseguire al termine dell'apprendistato.

Art. 7. Entro dieci giorni dalla data di assunzione, l'imprenditore artigiano deve notificare per iscritto all'Ufficio di collocamento del Comune, in cui esercita la propria attività, il nominativo dell'apprendista direttamente assunto e la qualifica professionale che lo stesso dovrà conseguire al termine dell'apprendistato.

L'Ufficio di collocamento rilascia ricevuta della notificazione.

Qualora l'apprendista direttamente assunto risieda in località diversa

da quella in cui si svolge l'attività lavorativa, l'Ufficio di collocamento, dove ha sede l'azienda, dà comunicazione dell'avvenuto avviamento all'Ufficio di collocamento del Comune di provenienza del giovane lavoratore.

Art. 8. Gli imprenditori non artigiani, ai sensi dell'art. 21 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sono tenuti a comunicare, entro cinque giorni, al competente Ufficio di collocamento i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro.

L'Ufficio di collocamento provvede alla reiscrizione negli appositi elenchi degli apprendisti residenti nel Comune, qualora il lavoratore interessato ne faccia richiesta e, per gli apprendisti non residenti, comunica l'avvenuta cessazione del rapporto all'ufficio di collocamento del Comune di provenienza.

Art. 9. Gli aspiranti apprendisti non possono essere avviati in imprese non artigiane, nè possono essere adibiti al lavoro in quelle artigiane, prima di essere sottoposti alla visita sanitaria prescritta dall'art. 4 della legge per l'accertamento della idoneità delle loro condizioni fisiche al particolare lavoro per il quale devono essere assunti.

Per gli apprendisti dipendenti da imprese artigiane, la visita sanitaria ha luogo dopo la comunicazione di assunzione.

L'accertamento è eseguito gratuitamente dall'autorità sanitaria comunale a seguito della richiesta dell'Ufficio di collocamento.

Nel caso in cui la visita si concluda con un giudizio di non idoneità temporanea al mestiere prescelto, il sanitario dispone una ulteriore visita, decorso un congruo periodo di tempo, senza dar luogo ad alcuna trascrizione nel libretto individuale di lavoro.

Art. 10. L'esame psicofisiologico per l'accertamento delle attitudini dell'aspirante apprendista al particolare lavoro, al quale ha chiesto di essere avviato, è effettuato nei Comuni ove esistono Centri di orientamento professionale riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

L'esame può essere disposto dall'Ufficio di collocamento competente dal momento dell'iscrizione del giovane lavoratore negli appositi elenchi.

Il risultato dell'accertamento, che non deve essere trascritto in alcun documento di lavoro, viene comunicato, in via riservata ed esclusiva, all'Ufficio di collocamento competente ed all'aspirante apprendista.

L'esame e le certificazioni relative sono gratuiti.

L'aspirante apprendista sottoposto ad esame psicofisiologico è esonerato dalla visita sanitaria di cui all'articolo precedente, quando la sua attitudine fisica è accertata in occasione dell'esame predetto.

Art. 11. Sui ricorsi contro i provvedimenti degli Uffici di collocamento in merito alla iscrizione negli elenchi, di cui all'art. 4 del presente regolamento, decide il direttore del competente Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione e, in via definitiva, il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

In entrambi i casi il termine di presentazione dei ricorsi è di giorni trenta dalla comunicazione agli interessati del provvedimento adottato. I ricorsi avverso i provvedimenti del direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione debbono essere avanzati per tramite dello stesso Ufficio, che, entro dieci giorni dalla loro

presentazione, li trasmette, debitamente istruiti, al Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

Gli stessi termini e modalità previsti per i ricorsi di cui sopra valgono per quelli prodotti dai datori di lavoro in materia di avviamento al lavoro degli apprendisti.

TITOLO III

Svolgimento del rapporto di apprendistato e attribuzione della qualifica professionale

Art. 12. È vietata l'assunzione di apprendisti di età inferiore ai 14 anni e superiore ai 20 anni compiuti.

I giovani lavoratori, che abbiano superati i 20 anni di età e che abbiano già prestato uno o più periodi di apprendistato, possono essere assunti come apprendisti, purché sussistano le condizioni di cui all'art. 8 della legge.

I contratti collettivi di lavoro possono prescrivere, entro i limiti minimi e massimi stabiliti dall'art. 6 della legge, particolari limitazioni di età per l'assunzione degli apprendisti di determinate categorie professionali.

Gli apprendisti, che all'atto dell'entrata in vigore della legge erano già alle dipendenze di datori di lavoro, possono mantenere la qualifica di apprendisti quando per i limiti di età l'assunzione sia stata effettuata in conformità delle disposizioni contenute nei contratti collettivi e purché la durata dell'apprendistato non superi quella massima stabilita nei contratti stessi.

Tale durata non potrà in nessun caso superare i cinque anni a partire dalla data di entrata in vigore della legge.

I contratti collettivi di lavoro possono determinare altresì la percentuale massima degli apprendisti che l'imprenditore non artigiano ha facoltà di assumere in relazione al numero complessivo dei lavoratori qualificati e specializzati occupati nell'impresa.

Art. 13. Compiuto il periodo di prova, di cui all'art. 9 della legge, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

I contratti collettivi possono consentire l'esonero dall'effettuazione del periodo di prova, o la riduzione di tale periodo, per quegli apprendisti che, precedentemente all'assunzione, abbiano frequentato con profitto corsi professionali.

Art. 14. La durata dell'orario di lavoro degli apprendisti non può eccedere le 8 ore giornaliere e le 44 settimanali, salvo quanto previsto dall'art. 3 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, per le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo.

Per tali occupazioni i contratti collettivi possono prevedere limitazioni di orario per le prestazioni di lavoro degli apprendisti.

Art. 15. Le aziende industriali o commerciali, nell'espone ai sensi dell'art. 12 del R.D. 10 settembre 1923, n. 1955 l'orario di lavoro degli apprendisti, debbono indicare le ore destinate all'addestramento pratico nonché il numero di quelle dedicate all'insegnamento complementare anche se effettuato fuori azienda.

Art. 16. L'esclusione degli imprenditori artigiani dal versamento dei

contributi per le assicurazioni sociali, di cui all'art. 22 della legge, non esime gli stessi dall'obbligo di apporre sui libri di paga e di matricola le annotazioni e registrazioni prescritte dalle leggi vigenti per ciascun apprendista dipendente.

Art. 17. Le ore nelle quali l'apprendista riceve l'insegnamento complementare sono considerate come ore di lavoro effettivo ai sensi dell'art. 3 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, e computate a tutti gli effetti nell'orario di lavoro.

Art. 18. Durante la frequenza dei corsi di insegnamento complementare l'apprendista non può, di massima, fruire delle ferie annuali retribuite, che debbono essere concesse al termine di ciascun corso.

La durata delle ferie, che normalmente ha carattere continuativo, può essere, per esigenze produttive dell'azienda o su richiesta dell'apprendista, frazionata in due periodi.

Art. 19. In mancanza di contratti collettivi che, in campo nazionale o locale per settori generali o per particolari categorie, disciplinano la misura della retribuzione spettante all'apprendista, questa è determinata ai sensi dell'art. 2099 del codice civile.

Art. 20. Gli apprendisti hanno l'obbligo di frequentare con assiduità e diligenza il corso al quale sono stati avviati, di comportarsi correttamente e di obbedire agli ispettori preposti al l'insegnamento complementare.

Gli istruttori comunicano quindicinalmente agli imprenditori interessati le giornate e le ore di assenza di ciascuno degli apprendisti.

Art. 21. Agli effetti dell'obbligo prescritto dall'articolo 11, lettera j), della legge le informazioni alla famiglia dell'apprendista o a chi esercita legalmente su di lui la patria potestà, devono essere date a intervalli non superiori a sei mesi.

Art. 22. In conformità alle norme di cui agli articoli 10 e 11 della legge 26 aprile 1934, n. 653, sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli, ed alle disposizioni contenute nell'art. 11 della legge, l'apprendista non deve essere sottoposto a lavori superiori alle sue forze fisiche o a lavori di manovalanza.

Non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alla lavorazione nella quale l'addestramento si effettua in aiuto all'operaio qualificato o specializzato, sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorino, sempreché l'esplicazione di queste attività non diventi prevalente ed in ogni caso rilevante in rapporto ai compiti affidati all'apprendista stesso.

Art. 23. I periodi di tempo durante i quali l'apprendista può essere adibito, per necessità tecniche inerenti all'addestramento pratico; a lavorazioni retribuite a cottimo, a incentivo, ovvero a lavorazioni in serie, sono determinati dai contratti collettivi di lavoro di categoria. Il datore di lavoro ha l'obbligo di dare preventiva comunicazione all'Ispettorato del lavoro competente per territorio del periodo durante il quale intende adibire l'apprendista alle lavorazioni suddette. In mancanza di apposita norma di contratto collettivo, l'Ispettorato del lavoro può limitare l'impiego degli apprendisti in tali lavorazioni quando la durata del suddetto periodo risulti eccessiva rispetto alle

necessità dell'addestramento.

Art. 24. I datori di lavoro, compresi gli artigiani, entro il termine previsto dai contratti collettivi e, comunque, non oltre il quinquennio, attribuiscono agli apprendisti la qualifica professionale di cui all'art. 18 della legge, previa effettuazione di prove di idoneità.

Le modalità di esecuzione delle prove sono stabilite dai contratti collettivi, o, in mancanza, dall'ispettorato del lavoro.

I datori di lavoro, compresi gli artigiani, comunicano, entro dieci giorni, all'Ufficio di collocamento competente per territorio, che ne dà comunicazione agli Istituti previdenziali ed assistenziali interessati, i nominativi degli apprendisti a cui sia stata attribuita la qualifica, nonché i nominativi di quelli che, avendo maturato il quinquennio o, comunque, compiuto l'intero periodo di apprendistato previsto dai contratti collettivi, non l'abbiano conseguita.

Nel termine di cui al precedente comma, i datori di lavoro comunicano altresì all'Ufficio di collocamento competente i nominativi degli apprendisti, che hanno compiuto 18 anni di età ed effettuato un biennio di addestramento pratico, ai quali non sia stata attribuita la qualifica.

Art. 25. Gli apprendisti, ai quali non sia stata attribuita dal datore di lavoro la qualifica professionale, sono ammessi a sostenere, a loro richiesta, prove finali di idoneità. Le prove sono indette dal competente Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, che ne stabilisce la data e la località di effettuazione, con le modalità stabilite dai contratti collettivi o, in mancanza, dall'ispettorato del lavoro.

La Commissione giudicatrice, composta da due esperti designati dalla Commissione provinciale per il collocamento, di cui all'art. 25 della L. 29 aprile 1949, n. 264, e da un esperto designato dalla competente autorità scolastica, è presieduta da un ispettore del lavoro o da altro esperto delegato dal competente Ispettorato del lavoro.

TITOLO IV

Previdenza e assistenza

Art. 26. Le forme di previdenza e assistenza sociale, applicabili agli apprendisti ed elencate nell'art. 21 della legge, sono quelle gestite con carattere di generalità dall'Istituto nazionale della previdenza sociale, dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, dalle Casse marittime per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie della gente di mare e dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro le malattie, ai quali gli apprendisti sono iscritti anche se appartenenti a categorie di lavoratori per i quali esistono fondi speciali di previdenza o è prevista l'iscrizione ad altri istituti o enti previdenziali o assistenziali.

Resta ferma, per quanto concerne la Regione Trentino-Alto Adige, l'iscrizione degli apprendisti alle Casse mutue provinciali di malattia di Trento e Bolzano, istituite con legge regionale 20 agosto 1954, n. 25.

Art. 27. Le forme di previdenza e assistenza sociale obbligatorie

estese agli apprendisti si applicano per tutta la durata dell'apprendistato.

Art. 28. Ai fini del rilascio del documento di iscrizione degli apprendisti non artigiani, valevole per ottenere le prestazioni dell'assicurazione contro le malattie, i datori di lavoro sono tenuti a denunciare direttamente all'Istituto gestore dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie, competente ai sensi dell'art. 26, i nominativi degli apprendisti assunti, entro il termine di dieci giorni dall'assunzione.

Lo stesso termine deve essere osservato per la comunicazione della cessazione del rapporto di apprendistato.

AmI. 29. Per quanto non disposto dal presente regolamento si applicano per le assicurazioni sociali agli apprendisti le norme regolamentari previste per le diverse forme di previdenza e assistenza sociale, alle quali gli stessi sono soggetti ai sensi dell'art. 21 della legge.

TITOLO V

Insegnamento complementare

Art. 30. L'insegnamento complementare si effettua in appositi corsi organizzati per categorie professionali e per gradi di preparazione scolastica.

L'insegnamento complementare è gratuito e, salve le esenzioni stabilite nell'articolo seguente, è obbligatorio per il periodo necessario allo svolgimento dei programmi di cui al successivo art. 33.

Art. 31. Possono essere esonerati dall'obbligo della frequenza dei corsi di insegnamento complementare coloro che hanno conseguito la licenza di Istituto professionale o di Scuola tecnica nel settore professionale corrispondente a quello prescelto per l'acquisizione della qualifica.

Possono, altresì, essere esonerati, ai sensi degli artt. 254 e 270 del regolamento per l'esecuzione del Codice della navigazione, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 15 febbraio 1952, n. 328, coloro i quali sono in possesso della licenza di uno degli Istituti medi di educazione marinara, indicati dal Ministro per la pubblica istruzione, di concerto col Ministro per la marina mercantile.

Analogamente possono essere esonerati coloro che, essendo in possesso di licenza di scuola secondaria di avviamento professionale, hanno frequentato, superando la relativa prova finale, un corso di addestramento nel settore professionale corrispondente a quello prescelto per l'acquisizione della qualifica cd istituito ai sensi della legge 29 aprile 1949, n. 264, e successive variazioni ed integrazioni. L'esonero ha luogo a seguito di richiesta scritta, fatta dagli interessati all'Ufficio di collocamento competente, all'atto del loro avviamento al lavoro.

L'Ufficio di collocamento ha facoltà di richiedere la esibizione delle certificazioni relative.

Le ore destinate all'insegnamento complementare dal quale gli apprendisti sono stati esonerati vengono utilizzate nell'impresa per l'addestramento pratico.

Art. 32. [insegnamento complementare per gli apprendisti che non hanno la licenza elementare superiore, è integrato con nozioni elementari di cultura generale e di educazione civica.

Art. 33. I programmi relativi ai corsi di insegnamento complementare possono prevedere, in relazione alla durata dell'apprendistato stabilita per le varie categorie professionali, l'effettuazione di uno, ovvero di più corsi.

Art. 34. Fino a quando il corso di insegnamento complementare non sia stato istituito, e nell'intervallo tra un corso e quello successivo, le ore destinate all'insegnamento complementare sono utilizzate nell'impresa per l'addestramento pratico.

L'intervallo tra un corso e quello successivo non può in ogni caso superare i sei mesi.

Art. 35. Per ogni corso è consentita, di massima, la partecipazione di non più di trenta apprendisti.

Gli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, territorialmente competenti, hanno facoltà di consentire l'istituzione di corsi misti nelle località dove non è possibile l'istituzione di corsi omogenei per la esiguità del numero degli apprendisti esistenti.

Art. 36. Gli imprenditori, che abbiano apprendisti alle proprie dipendenze, formulano, d'intesa con i rappresentanti dei lavoratori interessati, le proposte relative ai corsi di insegnamento complementare, che possono essere effettuati nell'azienda.

Le aziende, anche artigiane, d'intesa con i rappresentanti dei lavoratori interessati, possono territorialmente consorzarsi al fine di promuovere l'istituzione di comuni corsi di insegnamento complementare per gli apprendisti delle varie categorie alle proprie dipendenze.

Le proposte di istituzione dei corsi di cui ai commi precedenti sono presentate, entro il 31 maggio di ciascun anno, agli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione competenti per territorio.

Per gli apprendisti alle dipendenze di aziende che non organizzano corsi di insegnamento complementare, gli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione invitano le autorità scolastiche locali e gli enti istituzionalmente preposti alla formazione professionale dei lavoratori a presentare le proposte relative.

Art. 37. Gli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, in relazione ai corsi di insegnamento complementare aziendali o interaziendali e a quelli da effettuarsi dalle scuole di Stato e dagli enti istituzionalmente preposti alla formazione professionale dei lavoratori, predispongono il piano annuale provinciale dei corsi di insegnamento complementare e lo inoltrano, entro il 30 giugno di ogni anno, al Ministero del lavoro e della previdenza sociale per l'approvazione. Per le Regioni a statuto speciale i piani provinciali sono inoltrati al Ministero del lavoro e della previdenza sociale a cura degli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, sentito il competente organo regionale.

Art. 38. Gli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione territoriale competenti, entro il mese successivo a quello nel quale è stata disposta l'approvazione, stabiliscono, sentiti gli imprenditori interessati e gli organizzatori dei corsi, la data di inizio, nonché il

diario settimanale di ciascun corso.

Fermo restando il limite di orario giornaliero previsto dall'art. 10 della legge, può essere consentito che, in relazione a comprovate esigenze, l'insegnamento complementare si effettui in ore diverse da quelle destinate alla normale attività

Art. 39. Gli apprendisti sono avviati ai corsi di insegnamento complementare dall'inizio dell'attività dei corsi stessi.

Qualora l'assunzione al lavoro abbia avuto luogo in data posteriore al primo mese di attività dei corsi, l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, territorialmente competente, può disporre l'avviamento ai corsi, previa valutazione, da parte del personale preposto ai corsi stessi, delle cognizioni teoriche e professionali degli interessati.

Art. 40. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'apprendista può non interrompere la partecipazione al corso annuale di insegnamento complementare, al quale sia stato avviato, sempre che tale corso non si svolga a cura dell'impresa che ha operato la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 41. La vigilanza sull'insegnamento complementare degli apprendisti spetta al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che la esercita per mezzo dell'ispettorato del lavoro.

Le ispezioni ordinarie, da effettuarsi presso le sedi in cui i corsi si svolgono, hanno luogo almeno ogni sei mesi.

TITOLO VI

Finanziamento dei corsi e sovvenzionamento dei centri di orientamento professionale

Art. 42. Gli enti che organizzano i corsi di insegnamento complementare, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 36 del presente regolamento, possono ottenere il relativo finanziamento sulla gestione speciale di cui all'art. 20 della legge, istituita in seno al Fondo per l'addestramento professionale dei lavoratori di cui all'art. 62 della L. 29 aprile 1949 n. 264 e successive variazioni ed integrazioni.

I centri di orientamento professionale riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale possono ottenere, a carico della gestione speciale di cui al comma precedente, un sovvenzionamento annuale in relazione agli esami psicofisiologici di cui all'art. 5 della legge e 10 del presente regolamento.

Art. 43. Ai finanziamenti ed ai sovvenzionamenti di cui all'ultimo comma dell'articolo 20 della legge si provvede mediante decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

1.3 Legge 28 febbraio 1987, n. 56

Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro

(G.U. n. 51 del 3 marzo 1987)

Art. 21. Disposizioni in materia di apprendistato.

1. In deroga a quanto disposto dall'articolo della legge 19 gennaio 1955, n. 25, come modificato dalla legge 2 aprile 1968, n. 424, l'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.
2. Per i lavoratori assunti successivamente all'entrata in vigore della presente legge, l'apprendistato non può avere una durata superiore a quella stabilita dai contratti collettivi di lavoro, con esclusivo riferimento al periodo ritenuto necessario all'apprendimento, senza distinzioni basate sull'età del lavoratore. La durata dell'apprendistato non può essere superiore a 5 anni.
3. [Ferma rimanendo per l'impresa artigiana la facoltà di assunzione diretta, prevista dall'articolo 26 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, gli apprendisti possono essere assunti con richiesta nominativa.
4. Per le imprese che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro di categoria possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato.
5. Nel settore artigiano i contratti collettivi nazionali di categoria possono elevare fino a 29 anni l'età massima di cui all'articolo 6 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, per qualifiche ad alto contenuto professionale.
6. i benefici contributivi previsti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni ed integrazioni, in materia di previdenza ed assistenza sociale, sono mantenuti per un anno dopo la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.
7. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi di lavoro per l'applicazione di particolari normative ed istituti, fermo restando per il settore artigiano quanto disposto dall'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

1.4 Legge 24 giugno 1997, n. 196

Norme in materia di promozione dell'occupazione

(G.U n. 154 del 4 luglio 1997)

Art. 16. Apprendistato.

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato, i giovani di età non inferiore a sedici anni e non superiore a ventiquattro, ovvero a ventisei anni nelle aree di cui agli obiettivi n. 1 e 2 del regolamento (CEE) n. 2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993, e successive modificazioni. Sono fatti salvi i divieti e le limitazioni previsti dalla legge sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti. L'apprendistato non può avere una durata superiore a quella stabilita per categorie professionali dai contratti collettivi nazionali di lavoro e comunque non inferiore a diciotto mesi e superiore a quattro anni. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i limiti di età di cui al presente comma sono elevati di due anni; i soggetti portatori di handicap impiegati nell'apprendistato sono

computati nelle quote di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni.

2. Ai contratti di apprendistato conclusi a decorrere da un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, le relative agevolazioni contributive non trovano applicazione nel 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. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, su proposta del comitato istituito con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 18 novembre 1996, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 290 dell'11 dicembre 1996, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, le associazioni di categoria dei datori di lavoro e le regioni, sono definiti, entro trenta giorni dalla decisione del comitato, i contenuti formativi delle predette iniziative di formazione che, nel primo anno, dovranno riguardare anche la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro e le misure di prevenzione per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, nonché l'impegno formativo per l'apprendista, normalmente pari ad almeno 120 ore medie annue, prevedendo un impegno ridotto per i soggetti in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere. Il predetto decreto definisce altresì i termini e le modalità per la certificazione dell'attività formativa svolta, per la dislocazione territoriale della stessa nonché per le comunicazioni da parte delle imprese per consentire all'amministrazione competente l'organizzazione dell'attività formativa esterna.

3. In via sperimentale, possono essere concesse agevolazioni contributive per i lavoratori impegnati in qualità di tutore nelle iniziative formative di cui al comma 2, comprendendo fra questi anche i titolari di imprese artigiane qualora svolgano attività di tutore. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono determinati le esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore, nonché entità, modalità e termini di concessione di tali benefici nei limiti delle risorse da preordinare allo scopo, a valere sul Fondo di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

4. Sono fatte salve le condizioni di maggior favore in materia di apprendistato previste per il settore dell'artigianato dalla vigente disciplina normativa e contrattuale.

5. Il Governo emana entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, previo parere delle competenti Commissioni parlamentari, norme regolamentari ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sulla proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale in materia di speciali rapporti di lavoro con contenuti formativi quali l'apprendistato e il contratto di formazione e lavoro, allo scopo di pervenire ad una disciplina organica della materia secondo criteri di

valorizzazione dei contenuti formativi, con efficiente utilizzo delle risorse finanziarie vigenti, di ottimizzazione ai fini della creazione di occasioni di impiego delle specifiche tipologie contrattuali, nonché di semplificazione, razionalizzazione e delegificazione, con abrogazione, ove occorra, delle norme vigenti. Dovrà altresì essere definito, nell'ambito delle suddette norme regolamentari, un sistema organico di controlli sulla effettività dell'addestramento e sul reale rapporto tra attività lavorativa e attività formativa, con la previsione di specifiche sanzioni amministrative per l'ipotesi in cui le condizioni previste dalla legge non siano state assicurate.

6. Sono abrogati gli articoli 6, primo comma, e 7 della legge 19 gennaio 1955, n.

25, e successive modificazioni. Il secondo comma del predetto articolo 6 continua ad operare fino alla modificazione dei limiti di età per l'adempimento degli obblighi scolastici.

7. Le ore derivante dal presente articolo è valutato in lire 185 miliardi per l'anno

1997, in lire 370 miliardi per l'anno 1998 e in lire 550 miliardi a decorrere dall'anno 1999.

1.5 D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276

Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (Riforma Biagi)

(G. U, n. 235 del 9 ottobre 2003, SO. n. 159)

TITOLO VI Apprendistato e contratto di inserimento

CAPO I Apprendistato

Articolo 47 - Definizione, tipologie e limiti quantitativi

1. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;
- c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

2. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato non può superare il 100 per

cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. La presente norma non si applica alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

3. In attesa della regolamentazione del contratto di apprendistato ai sensi del presente decreto continua ad applicarsi la vigente normativa in materia.

Articolo 48 - Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto quindici anni.

2. Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e di formazione ha durata non superiore a tre anni ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego dai soggetti privati accreditati, mediante l'accertamento dei crediti formativi definiti ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53.

3. Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è disciplinato in base ai seguenti principi:

a) forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale;

b) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;

c) possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile;

d) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

4. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

a) definizione della qualifica professionale ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53;

h) previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla

azienda, congruo al conseguimento della qualifica professionale in funzione di quanto stabilito al comma 2 e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53; c) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni competenti;

d) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;

e) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;

f) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate,

Articolo 49 - Apprendistato professionalizzante

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni.

2. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

3. I contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, la durata del contratto di apprendistato professionalizzante che, in ogni caso, non può comunque essere inferiore a due anni e superiore a sei.

4. Il contratto di apprendistato professionalizzante è disciplinato in base ai seguenti principi:

a) forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale;

b) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;

e) possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile;

d) possibilità di sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto- dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante nel rispetto del limite massimo di durata di cui al comma 3.

e) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

5. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato

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

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

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

Art. 50 - Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta Formazione

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, nonché per la specializzazione tecnica superiore di cui all' articolo 69 della legge 17 maggio 1999. n. 144, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni.

2. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53 il contratto di apprendistato di cui al comma I può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

3. Ferme restando le intese vigenti, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative.

Articolo 51 - Crediti formativi

1. La qualifica professionale conseguita attraverso il contratto di apprendistato costituisce credito formativo per il proseguimento nei percorsi di istruzione e di istruzione e formazione professionale.

2. Entro dodici mesi dalla entrata in vigore del presente decreto, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, e previa intesa con le regioni e le province autonome definisce le modalità di

riconoscimento dei crediti di cui al comma che precede, nel rispetto delle competenze delle regioni e province autonome e di quanto stabilito nell'Accordo in Conferenza unificata Stato-regioni-autonomie locali del 18 febbraio 2000 e nel decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale del 31 maggio 2001.

Articolo 52 - Repertorio delle professioni

1. Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il repertorio delle professioni predisposto da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e i rappresentanti della Conferenza Stato - Regioni.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Alleva P., Ricerca e analisi dei punti critici del decreto legislativo 276/2003 sul mercato del lavoro, in RIV Giur. Lav. , 2003 fasc. 4 pt, 1pp. 887-923.
- Alleva P. G. , Androni A., Angiolini V., Coccia F. , Naccai G., dignità e alienazione del lavoro nel Libro bianco del Governo.
- Bano F., Diritto del lavoro e nuove tecniche di regolazione, in lav. Dir.,2003 pag. 49.
- Bellavista A. Le prospettive dell'autonomia collettiva dopo il D. Lgs. n. 276/2003 pag. 49.
- Bianchi F., Trentini M. La forma dell'apprendistato in Italia: alcune valutazioni preliminari, in Diritto delle relazioni industriali pag.29-43.
- Caiazza L. apprendisti , vale la formazione, in [www. Il sole24ore.it](http://www.ilsolare.it).

- Carinci M. T. La legge delega n. 30/2003 e il sistema delle fonti, in “la legge delega e mercato del lavoro e in materia di occupazione” Ipsoa 2003, Milano.
- Carollo L., il nuovo contratto di apprendistato, in diritto delle relazioni industriali 2004 fasc 1 , pp. 44-58.
- D’Agostino Sandra: apprendistato e obbligo formativo. In guida al lavoro, n. 38/2001 pag. 12.
- Delfino M., Il soft law nel diritto del lavoro italiano.

• Un’alternativa inderogabile? In www.unicz.it/lavoro.

- D’Onghia M., I contratti a finalità formativa: apprendistato e contratto d’inserimento, in Lavoro e diritti dopo il D. Lgs. 276/2003 2004, Accucci Editore Bari.
- Fava G., Apprendistato, le regioni accelerano, in www.ilsole24ore.it.
- G. Ferraro, La flessibilità in entrata alla luce del Libro bianco sul mercato del lavoro, in Riv. It. Dir. Lav., 2002 n. 4 pp.423ss.
- Fossati Carlo, Morpurgo Claudio : Un modo per personalizzare il contratto di lavoro. In Diritto e pratica del lavoro, n. 18/2001- inserto.
- Garofano D. Mercato del lavoro e regionalismo in www.unicz.it/lavoro.
- Ghera Diritto del lavoro, 2003, Bari.
- Ichino, Il contratto di lavoro, in Trattato di Diritto civile e commerciale. Giuffrè Milano.
- Lassandrini A. Il tirocinio, in trattato di diritto civile e commerciale, diretto da Rescigno P.2004.

- Loffredo A. formazione e lavoro. Principi, strumenti e situazioni giuridiche soggettive, 2003 ed. prov., Siena.
- Mele, il contratto di formazione e lavoro, in piano straordinario per l'occupazione giovanile, Giuffrè, Milano.
- Meneghini L. I contratti con finalità formative, Il diritto del lavoro dal libro bianco al disegno di legge delega di Caprinici F. 2002 Ipsoa, Milano.
- Meneghini L., Mattarolo M. G., Leggi e lavoro 2004, Ipsoa, Milano
- Napoli M. disciplina del mercato del lavoro ed esigenze formative, in Sistema formativo, impresa e occupazione, 1998 Napoli.
- Napoli M. Disegno di legge delega e modifiche al titolo V della Costituzione, in diritto delle relazioni industriali, 2002.
- Pescia Livio: la missione dell'apprendistato. Problemi e prospettive per l'Italia e confronto con le esperienze europee.
- Pinto V. e Voza R. Il governo Berlusconi e in diritto del lavoro dal libro Bianco al disegno di legge delega in Riv. Giur. Lav.
- Ravelli F. Appunti in tema di riordino dei contratti a contenuto formativo nel decreto legislativo 276/2003, in www.unicz.it.
- Ricci M. Autonomia collettiva e individuale nella revisione legislativa del mercato del lavoro: alcune osservazioni, in www.unicz.it.
- Rusciano M. A proposito del Libro Bianco sul Mercato del Lavoro in Italia, in www.unicz.it/lavoro
- Salcioli M. L'accordo tra stato e regioni per la definizione degli standard formativi, in www.bdp.it

- Salvatore Roberta, Iannella Maria Teresa: Riforma del sistema formativo e ruolo della formazione. In diritto e pratica del lavoro, n. 12/2001. pag. 635.
- Saracini P. Contratti collettivi e lavori flessibili, in contratto collettivo e disciplina dei rapporti di lavoro di Cantucci, Zoppoli Giappichelli Milano.
- Tiraboschi M. Il ruolo della contrattazione collettiva nella legge delega sul mercato del lavoro, in contr. Coll.,2003.
- Tiraboschi M. obiettivo formazione , in www.ilsole24ore.it.
- Varesi P.A. I contratti di lavoro con finalità formative, 2001, Ipsoa Milano.
- Zilio Grandi G. Enti bilaterali e problemi di rappresentanza sindacale nella legge delega n. 30/2003, in Lav. Dir., 2003 pag. 185
- Zoppoli L. Il contratto collettivo come “fonte”, teoria ed applicazione, in contratto collettivo e disciplina dei rapporti di Lavoro, Giappichelli, Milano, 2002.
- Zoppoli L. Università e riforma del mercato, in diritto delle relazioni industriali, 2004, fasc.1 pp.98-112.

NORMATIVA NAZIONALE

- Circolare del Ministero del lavoro n.27 sulle modifiche apportate all'apprendistato professionalizzante dalla L. 133/2008
- Circolare n. 30/2005 in materia di apprendistato professionalizzante.
- Circolare n. 40/2004 del 14 ottobre 2004.
- D. Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003, aggiornata dalla legge 133/2008 (articoli n. 47 a 53 . Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n.30.
- Legge 196/97 art.16 (L'apprendistato)
- Norme in materia di promozione dell'occupazione (legge Treu).
- Decreto interministeriale 18 maggio 2001
- Individuazione dei contenuti delle attività di formazione degli apprendisti di cui all'art.5 del decreto del Presidente della Repubblica n. 257 del 12 luglio 2000.
- Decreto Direttoriale n. 370/2000, n. 78/2000
- disposizioni per la partecipazione degli apprendisti alle attività di formazione esterna.
- Circolare 9 novembre 2000 n. 77/2000
- Disposizioni per l'attuazione dei moduli aggiuntivi di formazione esterna per i giovani che assolvono l'obbligo formativo attraverso l'esercizio dell'apprendistato.
- DPR 12 luglio 2000 n. 257 Regolamento di attuazione dell'art. 68 della legge 17 maggio 1999, n. 144 concernente l'obbligo di frequenza di attività formative fino al diciottesimo anno di età.
- Decreto ministeriale del 28 febbraio 2000 Disposizioni relative alle esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore aziendale ai sensi dell' art. 16, comma 3, della legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni, recante "Norme in materia di promozione dell'occupazione".

Circolare 5 gennaio 2000 n. 1/2000

Lavoro minorile - Decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345 – Prime direttive applicative.

- Decreto 7 ottobre 1999

Disposizioni per l'attuazione dell'art. 16, comma 2, della legge 24 giugno 1997, n.196 e successive modificazioni, recante "Norme in materia di promozione dell'occupazione".

Decreto Ministeriale 5 agosto 1999, n.302

Disposizioni per la destinazione delle risorse finanziarie di cui all'art. 68 comma 5 della legge n. 144 del 17 maggio 1999. L. 263/99

Testo del decreto-legge 1 luglio 1999(in Gazzetta Ufficiale- setie generale- n. 153 del 2 luglio 1999, coordinato con la legge di conversione 2 agosto 1999, n. 263 recante: Disposizioni urgenti per disciplinare la soppressione degli uffici periferici del ministero del

lavoro e della previdenza sociale per incentivare il ricorso all'a apprendistato.

- D. M. 20 maggio 1999

individuazione dei contenuti dell'attività di formazione degli apprendisti, legge 17 maggio 1999, n. 144. Misure in materia di investimenti, delega al governo per il riordino degli incentivi all'occupazione e della normativa che disciplina l'Inail, nonché disposizioni per il riordino degli enti previdenziali.

- Legge 17 maggio 1999, n. 144.

Misure in materia di investimenti, delega al governo per il riordino degli incentivi all'occupazione e della normativa che disciplina l'Inail, nonché disposizioni per il riordino degli enti previdenziali.

- Circolare 16 luglio 1998, n. 93/98

disposizioni per la messa a regime delle norme di cui all'art.16 della legge n. 196 del 24 giugno 1997.

- D.M. 8 aprile 1998

Disposizioni concernenti i contenuti formativi delle attività di formazione degli apprendisti.

- Circolare 203- 1998

Disposizioni in materia di contratto di apprendistato nel settore del credito.

- Determinazione di approvazione sull'aggiornamento del catalogo regionale dell'offerta formativa in apprendistato:

- Determinazione n. 9178 del 21 settembre 2009.

- Determinazione n. 7495 del 31 luglio 2009.

- Determinazione n. 5017 dell'8 giugno 2009.

- Determinazione n. 1000 del 19 febbraio 2009.

- Determinazione n. 011180 del 23 settembre 2008.

- Determinazione n. 7556 del 30 giugno 2008.

- Determinazione n. 4633 del 24 aprile 2008.

- Determinazione n. 1105 del 7 febbraio 2008.

- Determinazione n. 16307 del 10 dicembre 2007.

- Determinazione n. 13979 del 30 ottobre 2007.

- Determinazione n. 6988 del 30 maggio 2007.

- Determinazione n. 2051 del 22 febbraio 2007

- Determinazione n. 15108 del 2 novembre 2006

D.M. 18-05-01

D.P.R. 257/00

Circ. Ministero del Lavoro 78/00

Circ. Ministero del Lavoro 257/00

D.M. 28-02/00

D.M. 20-05-09

L. 144/99

Circ. INPS 203/98
D.M. 08-04-08
L.196/07 art. 16
L.56/87
L.845/78
D.P.R. 166/56