

Normativa di riferimento

- **D. Lgs. N. 276/2003, artt. 47-53**
- **Circolare ministeriale del 14 ottobre 2004 n. 40**
- **Legge 14 maggio 2005, n. 80, art. 13, comma 13-bis**
- **Circolare ministeriale del 15 luglio 2005 n. 30**
- **Circolare ministeriale del 25 gennaio 2006 n. 2**
- **Legge Finanziaria per il 2007**

Il D. Lgs. n. 276/2003 ha riformato questo istituto contrattuale, introducendo alcune novità significative:

- per instaurare un rapporto di apprendistato, il datore di lavoro non deve più ottenere l'autorizzazione della Direzione del Lavoro competente;
- viene cancellato l'obbligo per il datore di lavoro di assumere gli apprendisti per il tramite dell'Ufficio di collocamento;
- per la determinazione della misura della retribuzione spettante all'apprendista, il datore di lavoro ha l'obbligo di rispettare la retribuzione prevista dalla contrattazione collettiva;
- viene elevata, per tutti i settori di attività, l'età massima di ammissibilità al contratto di apprendistato, fissata ora in 29 anni, laddove la precedente disciplina prevedeva una età massima di 24 anni, elevabile a 26 anni nelle Regioni dell'Obiettivo 1;
- l'azienda può scegliere di realizzare la formazione dell'apprendista non solo presso centri esterni, ma anche al suo interno.

La nuova disciplina prevede tre tipi di apprendistato:

- Apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione;
- Apprendistato professionalizzante;
- Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Le aziende che assumono apprendisti hanno alcuni vantaggi importanti, legati principalmente alla possibilità di usufruire di un duplice incentivo, normativo e contributivo.

La formazione è una delle peculiarità dell'apprendistato: per questo le recenti riforme del sistema scolastico e della formazione professionale lo hanno incluso tra i percorsi possibili per i giovani in diritto-dovere di istruzione e formazione.

Perché è importante l'apprendistato?

Per la professionalizzazione dei giovani. Non solo per creare abili professionisti ma anche per i laureati avviati ad una carriera tecnica specialistica. Perché offre le opportunità di una esperienza lavorativa remunerata in campo aziendale.

E' uno strumento utile per agevolare i giovani e le aziende e creare occupazione. Permette una maggiore personalizzazione dei percorsi formativi e un collegamento più stretto al contesto delle imprese di appartenenza. Consente all'apprendista di acquisire competenze certificabili e riconoscibili, contribuendo ad aumentare la sua occupabilità.

L'apprendista è una risorsa di cui l'azienda ha bisogno per crescere ed evolversi nel panorama del mercato del lavoro in continua evoluzione.

Quando si può applicare?

L'apprendistato è un contratto di lavoro che può essere utilizzato per assumere giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni, secondo le seguenti modalità:

- da 15 a 18 anni non compiuti per i percorsi di apprendistato in diritto dovere di istruzione e formazione;
- da 18 a 29 anni per i percorsi di apprendistato professionalizzante. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età;
- da 18 a 29 anni per i percorsi di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

L'apprendistato è un contratto "a causa mista" perché, oltre al normale rapporto di lavoro, prevede per le aziende l'obbligo di garantire agli apprendisti la formazione necessaria per acquisire competenze professionali adeguate al ruolo e alle mansioni per cui sono stati assunti.

L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro in forza del quale l'imprenditore è obbligato a 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 nella impresa medesima.

L'apprendistato è uno strumento importante di formazione professionale on the job e uno dei canali privilegiati di collegamento tra sistema educativo e lavoro.

Tutte le aziende di tutti i settori produttivi possono investire nella formazione sul lavoro e nella crescita di competenze professionali attraverso l'inserimento di giovani apprendisti.

Caratteristiche e durata

1. Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione

Si tratta di un percorso alternativo alla formazione scolastica tale da consentire l'acquisizione di un titolo di studio attraverso l'assolvimento di un obbligo formativo con lo strumento dell'alternanza scuola-lavoro.

Con tale contratto possono essere assunti i giovani da 15 a 18 anni. La durata massima potenziale è di tre anni. Quella effettiva sarà determinata caso per caso in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio e dei crediti formativi acquisiti.¹

La regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle Regioni ed alle Province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con il Ministero del Lavoro e con il Ministero dell'Istruzione e sentite le parti

¹ L'art. 2 della l. n. 53/2003 definisce "credito formativo per il passaggio tra i diversi sistemi formativi" una competenza certificata conseguente a qualsiasi segmento della formazione scolastica, professionale e dell'apprendistato.

sociali, sulla base, però, di una serie di criteri e principi direttivi, tra i quali la previsione di un monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, congruo al conseguimento della qualifica professionale, ed il rinvio ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative per la determinazione delle modalità di erogazione della formazione in azienda.

Nel “libretto formativo”, istituito dal Ministero del Lavoro e dal MIUR, verranno registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato, la formazione in contratto di inserimento, la formazione specialistica e quella continua svolta durante l’arco della vita lavorativa.

Nelle more dell’intesa, gli apprendisti di età inferiore a 18 anni sono tenuti a frequentare corsi di 240 ore all’anno, secondo i criteri definiti sulla base della legge 197/1997.

2. Apprendistato professionalizzante

E' finalizzato alla qualificazione del lavoratore attraverso la formazione sul lavoro e all'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Con tale contratto possono essere assunti tutti i giovani che hanno concluso il loro percorso formativo, anche attraverso l'apprendistato per il diritto-dovere di istruzione e formazione. La sola limitazione soggettiva è quella relativa all'età che non può essere inferiore a diciotto anni, né superiore a ventinove anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale il contratto può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Il contratto può avere una durata massima di sei anni. La durata potenziale pertanto è maggiore sia del contratto di formazione e lavoro (due anni), che del vecchio contratto di apprendistato (quattro anni). Spetta comunque ai CCNL di categoria stabilire la durata effettiva in relazione alla professionalità da conseguire. La durata minima, che precedentemente era fissata in 18 mesi, non può ora essere inferiore a due anni.

L'apprendistato professionalizzante può essere considerato l'unico erede, per quanto riguarda il segmento dell'occupazione giovanile (18-29 anni), del contratto di formazione e lavoro, in quanto è l'unico istituto che mantiene la contemporanea presenza delle agevolazioni economiche e dell'obbligatorietà di un intervento formativo.

La regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle Regioni ed alle Province autonome di Trento e Bolzano, ma è necessaria l'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale.

Il D. Lgs. n. 276/2003 impone il rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

- Previsione di un monte ore di formazione interna o esterna all'azienda di almeno 120 ore annue, per l'acquisizione di competenze di base e tecnico professionali;

- 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 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 ”*;
- Riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna all'impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;
- Registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;
- Presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

Presso il Ministero del lavoro è istituito il **repertorio delle professioni** che avrà il compito di riunire e armonizzare le diverse qualifiche professionali determinate a livello regionale.

3. Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione

Del tutto innovativa questa tipologia di apprendistato per la quale occorrerà probabilmente più tempo per la sua pratica attuazione, in quanto si inserisce nell'ambito della riforma del sistema scolastico di cui alla Legge n. 53/2003.

Con tale contratto possono essere assunti i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni, per il conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, per il conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, nonché per la specializzazione tecnica superiore.

La regolamentazione e la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro, le Università e le altre istituzioni formative.

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.

Requisiti formali

Il contratto di apprendistato deve avere forma scritta e indicare il tipo di prestazione lavorativa, il luogo e l'orario di lavoro, il piano formativo individuale e la qualifica che può essere acquisita al termine del rapporto di lavoro, in base all'esito della formazione interna ed esterna all'azienda.

Il D. Lgs. n. 276/2003 conferma alcuni principi già stabiliti dalla precedente disciplina. In particolare, che è vietato il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo e che il contratto di apprendistato è un contratto a tempo indeterminato, con facoltà per il datore di lavoro di risolvere il rapporto, al termine del periodo di apprendistato, ai sensi dell'art. 2118 Codice Civile. La giusta causa o il giustificato motivo sono invece indispensabili per recedere dal rapporto prima che sia concluso il periodo di apprendistato.

Il contratto di apprendistato può essere a tempo pieno o a tempo parziale. Nel caso di applicazione del tempo parziale, il monte ore deve essere tale da consentire all'apprendista il conseguimento della qualifica professionale prevista.

Per quel che concerne l'orario di lavoro degli apprendisti maggiorenni, trova piena applicazione il D. Lgs. n. 66/2003, così come è stato modificato dal D. Lgs. n. 213/2004: ciò significa, orario normale di 40 ore, durata massima settimanale comprensiva dello straordinario pari a 48 ore, riposo giornaliero di 11 ore, quattro settimane di ferie irrinunciabili con possibilità di differire due settimane per diciotto mesi, lavoro straordinario nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva e, comunque, non oltre le 250 ore annuali.

E' appena il caso di precisare che nei confronti degli adolescenti assunti con tale tipologia contrattuale, trovano applicazione le disposizioni di tutela fisica (requisiti d'età, orario di lavoro, visite mediche, lavori vietati, ferie e riposi) e previdenziale contenute nella Legge n. 977/1967 e successive modifiche.

Che tipo di retribuzione è dovuta?

La retribuzione è determinata sulla base della categoria di inquadramento dell'apprendista che non può essere inferiore per più di due livelli rispetto a quella prevista per i lavoratori adibiti alle stesse mansioni, secondo le indicazioni del contratto collettivo nazionale, il quale stabilisce oltre al livello di inquadramento iniziale, la progressione di tale inquadramento, che varia in base all'aumento dell'anzianità dell'apprendista.

La retribuzione non può essere a cottimo o a incentivo. Può invece essere graduata in

relazione alla progressiva anzianità di servizio.

Gli apprendisti hanno diritto alla tredicesima mensilità, alle ferie, agli assegni familiari e all'indennità di maternità obbligatoria; sono invece esclusi dai trattamenti di integrazione salariale, indennità di malattia, di disoccupazione, di mobilità.

Quali sono le agevolazioni?

L'apprendistato è caratterizzato dal riconoscimento di incentivi normativi ed economici. Quanto ai primi, è previsto che durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti.

Inoltre, i lavoratori assunti con rapporto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti (es. collocamento disabili).

Riguardo ai secondi, mentre il D. Lgs. n. 276/2003, in attesa della riforma del sistema degli incentivi all'occupazione, aveva confermato il beneficio del pagamento dei contributi previdenziali ed assistenziali in misura fissa, poco più che simbolica, la legge finanziaria per il 2007 ha previsto a carico dei datori di lavoro una contribuzione pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

REGIME CONTRIBUTIVO

fino al 31/12/2006

in vigore dal 1/1/2007

Apprendisti per i quali non vi è l'obbligo dell'assicurazione INAIL	Euro 2,89 a settimana	10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali
Apprendisti per i quali è previsto l'obbligo dell'assicurazione INAIL	Euro 2,98 a settimana	10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali

La nuova legge finanziaria ha previsto, altresì, che a decorrere dal 1 gennaio 2007 ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato ai sensi del D. Lgs. 276/2003 e successive modificazioni, sono estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia secondo la disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati e la relativa contribuzione sarà stabilita con un successivo decreto del Ministero del Lavoro.

Quali sono le procedure per l'assunzione?

Dal 1 gennaio 2007 tutte le assunzioni, compresa quella dell'apprendista, devono essere comunicate al Centro per l'Impiego territorialmente competente entro il **giorno antecedente**

l'instaurazione del rapporto di lavoro. Tale comunicazione deve avvenire mediante documenti aventi data certa di trasmissione, utilizzando l'apposito modello (C/ASS).

L'azienda deve indicare anche il nome del tutor aziendale, cioè un lavoratore esperto che avrà il compito di guidare il giovane durante tutta la durata del percorso di apprendistato.

Prima dell'assunzione, l'apprendista deve effettuare una visita medica che ne certifichi lo stato di salute.

Quanti apprendisti possono essere assunti?

In generale, le aziende possono assumere un numero di apprendisti non superiore al numero di lavoratori qualificati o specializzati già alle loro dipendenze. In mancanza di lavoratori qualificati o se questi sono meno di tre, l'azienda può assumere fino a un massimo di tre apprendisti.

Per il settore artigiano i limiti numerici all'assunzione variano sulla base del tipo e della dimensione delle aziende.

Ci sono limitazioni sulle mansioni?

Gli apprendisti non possono svolgere mansioni di bassa manovalanza e di produzione in serie, non attinenti al lavoro per cui sono stati assunti o che prevedono uno sforzo fisico superiore alle loro forze.

Per gli apprendisti minorenni ci sono ulteriori limitazioni, legate a mansioni considerate pericolose. Ad esempio, non possono lavorare in contesti che prevedano l'esposizione a agenti fisici, biologici o chimici potenzialmente nocivi, o impiegati in processi e lavori che li esponano a particolari rischi. Essi, inoltre, non possono svolgere lavoro straordinario e lavoro notturno.

Quali sono le procedure da seguire alla fine del contratto?

Alla scadenza del contratto, l'azienda ha 5 giorni di tempo per comunicare al Centro per l'impiego competente e all'apprendista stesso la conclusione del contratto. Al Centro per l'impiego va comunicato il nome dell'apprendista e la qualifica ottenuta.

In questa occasione, l'azienda deve comunicare l'eventuale mantenimento in servizio del lavoratore con un nuovo contratto di lavoro. Se il nuovo rapporto di lavoro è a tempo indeterminato, l'azienda potrà godere di importanti agevolazioni contributive e previdenziali per un anno.

In caso di mancata osservanza del periodo di preavviso il contratto di apprendistato si trasforma automaticamente in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Sanzioni

Trattandosi di un contratto a causa mista, nel quale allo scambio tra prestazione di lavoro e retribuzione si aggiunge, a carico del datore, l'obbligazione formativa a favore del lavoratore, il D. Lgs. n. 276/2003 prevede che **in caso di inadempimento nell'erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità previste dal legislatore², il datore di lavoro sarà tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%**. La maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione.

La **Circolare ministeriale n. 40/2004** fornisce, inoltre, alcuni importanti chiarimenti sul significato d'inadempimento. Ed invero, partendo dal percorso formativo tracciato all'interno del piano individuale, individua due circostanze che integrano una presunzione pressoché assoluta d'inadempimento formativo del datore:

- la quantità di formazione, anche periodica, inferiore a quella stabilita nel piano formativo o dal CCNL di categoria;
- la mancanza di un tutor aziendale con competenze adeguate.

In caso di inadempimento dell'obbligo formativo, e conseguente applicazione della suddetta misura sanzionatoria, al datore di lavoro sarà preclusa la possibilità di continuare il rapporto di apprendistato con lo stesso soggetto e per l'acquisizione della medesima qualifica o qualificazione professionale.

Che ruolo ha l'azienda nella formazione per gli apprendisti?

Le aziende hanno l'obbligo di favorire la formazione dell'apprendista:

- devono preparare e seguire le sue attività sul luogo di lavoro per lo sviluppo delle competenze professionali necessarie;
- devono attestare le competenze che ha acquisito alla fine del percorso di apprendistato.

La formazione degli apprendisti può avvenire sia in azienda che al di fuori della stessa.

La formazione interna può essere erogata soltanto dalle aziende che possiedono la c.d. "capacità formativa formale interna" riguardante l'acquisizione delle competenze trasversali e/o di quelle professionalizzanti, che viene riconosciuta in presenza di determinati requisiti:

- 1) Presenza di risorse umane idonee a trasferire competenze**
- 2) Presenza di tutore con formazione e competenze tecnico- professionali adeguate**
- 3) Disponibilità di locali idonei a garantire il corretto svolgimento interno della formazione formale**

Se l'azienda possiede siffatta capacità formativa, deve presentare una dichiarazione attestante il possesso dei requisiti sopra indicati. Se ne è priva, la formazione sarà erogata tramite finanziamento regionale da organismi e/o Enti accreditati presenti sul territorio regionale. I corsi dovranno differenziarsi sulla base del livello di formazione degli apprendisti e delle diverse aree o settori professionali.

L'apprendimento sul luogo di lavoro prevede la presenza di un tutor aziendale che deve essere nominato fin dal momento dell'assunzione dell'apprendista. Il tutor è una persona qualificata che ha il compito di seguire l'apprendista nello svolgimento del suo lavoro, di verificare le competenze acquisite e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative esterne all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro, al fine di rendere l'apprendimento più efficace e integrato.

Il Decreto ministeriale 28 febbraio 2000 stabilisce i requisiti minimi che il lavoratore chiamato a svolgere le funzioni di tutor deve possedere e che riguardano il suo livello di inquadramento (pari o superiore alla qualifica

² Si tratta delle seguenti finalità, così come definite agli artt. 48, 49 e 50: conseguimento di una qualifica professionale nel caso dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, di una qualificazione nel caso dell'apprendistato professionalizzante, di un diploma, una laurea o un percorso di alta formazione nel caso dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

professionale che dovrà conseguire l'apprendista al termine del periodo formativo), la sua esperienza precedente, la coerenza professionale con le attività svolte dall'apprendista.

Piano formativo individuale

Secondo le indicazioni contenute nella **Circolare ministeriale n. 40/2004**, al contratto di apprendistato deve essere allegato il piano formativo individuale, il cui contenuto specifico è stato stabilito attraverso la definizione di un unico modello nazionale previsto dalle Regioni e dalle Province autonome.

Nel piano formativo individuale devono essere indicati, sulla base del bilancio di competenze del soggetto e degli obiettivi perseguiti mediante il contratto di apprendistato, il percorso di formazione formale e non formale dell'apprendista nonché la ripartizione di impegno tra formazione aziendale e extra-aziendale.

In considerazione della difficoltà di prevedere percorsi formativi precisi, in particolare nelle ipotesi di contratti di apprendistato di lunga durata, il piano formativo individuale deve essere seguito da un piano individuale di dettaglio, elaborato con l'ausilio del tutor, nel quale viene indicato con maggiore precisione il percorso formativo dell'apprendista.

Spetta alle Regioni ed alle Province autonome definire le modalità per lo svolgimento, la valutazione, la certificazione e la registrazione sul libretto formativo delle competenze acquisite mediante il percorso di apprendistato.

Formazione formale

E' quella realizzata in strutture accreditate dalle rispettive Regioni nonché, se prevista dai CCNL di categoria, quella realizzata all'interno dell'impresa, secondo percorsi strutturati di formazione on the job ed in affiancamento certificabili secondo modalità che saranno definite dalla futura normativa regionale.

La formazione può, a certe condizioni, essere erogata "a distanza" con strumenti di e-learning. Anche in tal caso deve essere assicurata la presenza di un tutor.

Le aziende devono conservare la documentazione relativa all'attività formativa svolta dagli apprendisti per cinque anni.

La contrattazione collettiva e la competenza delle Regioni

Il D. Lgs. 276/2003 ha rimesso la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante alle Regioni e alle Province autonome, previa necessaria intesa con le Associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale. Tuttavia, il decreto ha subordinato la regolamentazione regionale al rispetto di alcuni principi direttivi, tra i quali il rinvio ai CCNL di categoria per la disciplina degli aspetti gestionali e retributivi del rapporto, ivi comprese le modalità di erogazione e articolazione della formazione "esterna e interna" alle singole aziende.

Il Ministero del Lavoro, nell'intento di promuovere l'avvio dell'apprendistato, ha dapprima riconosciuto la possibilità per le Regioni di adottare sperimentazioni temporanee attraverso semplici delibere di Giunta regionale.

La "sperimentazione" consiste nella previsione di una disciplina dell'istituto in esame destinata ad operare per un lasso temporale predefinito e, talvolta, ad interessare un novero circoscritto di destinatari, perciò contraddistinguendosi per il carattere provvisorio e parziale.

Le prime regolamentazioni regionali hanno consentito, pertanto, la stipulazione di contratti di apprendistato professionalizzante nei limiti e secondo le disposizioni in esse previste. Ma a causa dei connotati di transitorietà e/o di parzialità tali sperimentazioni, non potendo rendere inapplicabile la precedente normativa dell'apprendistato (legge n. 25/1955, legge n. 196/1997) si sono rivelate inidonee a dare piena attuazione all'istituto.

Per colmare le indicate lacune, la **legge n. 80 del 12 maggio 2005**, di conversione del decreto legge n. 35/2005, ha introdotto rilevanti modifiche alla disciplina dell'apprendistato (art. 13, comma 13 bis), prevedendo che **“fino all’approvazione della legge regionale chiamata a disciplinare i profili formativi del contratto, 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”**.

Alle Parti Sociali è stato dunque attribuito un effettivo potere regolatorio, sussidiario alla normativa regionale, che si configura quale strumento utilizzabile per l’attivazione del contratto di apprendistato professionalizzante.

Il Ministero del Lavoro è poi intervenuto con la **circolare n. 30 del 2005**, fornendo alcune delucidazioni operative, coerenti con l’indirizzo espresso dalla Sentenza della Corte Costituzionale n. 50 del 10 gennaio 2005, secondo la quale il rinvio effettuato dal legislatore all’autonomia collettiva non lede le competenze regionali poiché il contratto di apprendistato è da considerarsi a tutti gli effetti un contratto di lavoro e, per tale ragione, sottoposto alla disciplina dell’ordinamento civile che spetta alla competenza esclusiva dello Stato. La stessa formazione professionale impartita dal datore di lavoro in ambito aziendale deve considerarsi estranea all’esclusiva competenza regionale, rientrando anch’essa nel sinallagma contrattuale, e sottoposta quindi alla competenza del legislatore nazionale. Ne consegue che la regolamentazioni dei profili formativi deve essere effettuata dalle Regioni ma di concerto con le Parti Sociali.

La **circolare n. 30/2005 ha chiarito che condizione essenziale per l’applicazione immediata dell’istituto è la previsione, da parte del CCNL di riferimento, dei profili formativi del contratto di apprendistato, nonché degli elementi minimi di erogazione e articolazione della formazione, non essendo sufficiente il semplice recepimento da parte della contrattazione collettiva della sola disciplina dell’istituto**. A tal fine è stata prevista la possibilità di rinvio ai profili formativi già redatti dall’ISFOL o all’ausilio degli Enti Bilaterali e/o dei gruppi tecnici costituiti a seguito dei Protocolli di sperimentazione. In caso di dubbio, le Parti Sociali interessate e i singoli datori di lavoro possono ricorrere all’interpello.

Il Ministero del Lavoro, infine, ha affermato il mantenimento in vigore delle sperimentazioni regionali e delle relative delibere di Giunta purché compatibili con il dettato del D.Lgs. 276/2003 e con i principi direttivi in esso contenuti.

Ne consegue che le parti individuali non sono vincolate alle discipline sperimentali, dovendosi applicare, alternativamente, in ragione della situazione che ricorra nel caso specifico, o la regolamentazione prevista nel CCNL di categoria applicato, o le disposizioni transitorie contenute nei protocolli di sperimentazione, o ancora, qualora il contratto stesso lo consenta e ne ricorrano i presupposti, la disciplina di cui alle leggi n. 25/1955 e n. 196/1997.

Pertanto, nelle more della definitiva messa a regime dell’istituto, in mancanza e fino all’approvazione della legge regionale, risultano essere tre le forme di apprendistato:

- il contratto di apprendistato professionalizzante disciplinato in via sperimentale;
- quello regolamentato dalla contrattazione collettiva;
- la vecchia forma di apprendistato disciplinato dalle leggi del 1955 e del 1997.

Note sulla situazione della contrattazione collettiva

a) Settori privi di disciplina contrattuale. Vi sono settori nei quali manca la disciplina dell’apprendistato professionalizzante o perché il contratto collettivo è stato stipulato precedentemente alla riforma e non integrato in seguito, o perché per autonoma scelta le parti collettive hanno deciso di non disciplinare il nuovo istituto. In tal caso, alla luce dell’art.49 comma 5 bis, imprese e lavoratori non sono abilitati alla stipulazione di contratti di

apprendistato professionalizzante, mancando radicalmente una disciplina delle materie demandate dal D. Lgs. 276/2003 al contratto collettivo (in primis la durata del contratto).

Del pari non possono essere considerati legittimi contratti di apprendistato professionalizzante stipulati nei settori nei quali, benché esista una disciplina regionale sperimentale dei profili formativi, manchi la disciplina collettiva.

b) Settori in cui il CCNL detta una disciplina completa. Vi sono settori nei quali sono stati stipulati contratti o accordi collettivi che dettano una disciplina completa dell'apprendistato professionalizzante: una disciplina che contempla sia i profili economico-normativi del rapporto, sia gli aspetti della formazione dell'apprendista.

Il contratto collettivo deve dunque disciplinare i contenuti e l'articolazione della formazione; gli elementi che consentano la stesura del piano formativo individuale, la definizione dei c.d. "profili formativi" dell'apprendista, la previsione di un monte ore di formazione interna ed esterna all'azienda, le caratteristiche del tutor aziendale, gli elementi che consentono di definire la capacità formativa interna dell'azienda.

In tale caso, il CCNL assurge a fonte del periodo transitorio. Ne consegue che se il datore di lavoro non dovesse attenersi alle clausole relative agli aspetti formativi contenute nel contratto collettivo applicato si esporrebbe ad inadempimento. **In particolare, dall'obbligo di osservanza del contratto collettivo discende la regola giusta la quale in caso di incompatibilità tra disciplina degli aspetti formativi contenuta in sperimentazioni regionali adottate con forme diverse dalla legge e corrispondente disciplina del contratto collettivo è quest'ultima a dover prevalere.**

Tale regola consente di risolvere le eventuali antinomie relative alla identificazione dei "**profili formativi**" dell'apprendista, definibili come "**l'insieme degli obiettivi formativi, articolati mediante standard minimi di competenza, per gruppi/famiglie di figure professionali da conseguire nel corso del contratto di apprendistato, attraverso il percorso formativo esterno o interno all'impresa**".

In molte circostanze regolamentazioni regionali e contratti collettivi contengono, quanto alla definizione dei profili formativi, comuni rinvii a discipline preesistenti. Molto frequente è il rinvio ai profili formativi previsti dai Gruppi di esperti di diversi settori, coadiuvati dall'ISFOL, e designati dal Ministero del Lavoro, dal Ministero dell'Istruzione Università e Ricerca, dalle Regioni e dalle Parti Sociali. Altrettanto frequente è il riferimento ai profili formativi definiti in sede di Ente Bilaterale di settore sulla base di indagini sui fabbisogni formativi delle imprese.

In altri casi si riscontrano rinvii incrociati e tentativi di coordinamento tra discipline regionali e contrattazione collettiva nazionale di categoria.

Alcune sperimentazioni regionali contemplano espressamente la prevalenza delle determinazioni del contratto collettivo. Più raramente è il CCNL a limitare l'applicabilità della disciplina della formazione dell'apprendista al solo caso di assenza di sperimentazione regionale.

c) Settori in cui il CCNL detta una disciplina parziale. Sono i casi in cui i CCNL prevedono la disciplina di alcuni aspetti del contratto di apprendistato professionalizzante, ma non contengono indicazioni sufficienti riguardo gli aspetti della formazione dell'apprendista. In tali fattispecie risultano indeterminati gli obblighi del datore di lavoro circa le modalità e i contenuti della formazione da impartire agli apprendisti. Secondo la circolare n. 30/2005 del Ministero del Lavoro "le parti, in accordo tra loro, potranno determinarne il contenuto con riferimento sia ai profili

formativi predisposti dall'ISFOL, sia attraverso l'ausilio degli Enti Bilaterali e sia, infine, tenendo conto di quanto previsto dalla regolamentazione sperimentale regionale".

d) Conclusioni. La complessità della disciplina dell'apprendistato professionalizzante, la cui operatività avrebbe richiesto un intervento coordinato e armonico di diversi soggetti (Legislatore nazionale, Regioni, Parti Sociali), ha finora impedito il pieno decollo, nel nuovo mercato del lavoro, di uno strumento essenziale sia per le finalità occupazionali, che per la rispondenza alle esigenze delle imprese.

Ciò ha richiesto frequenti chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro, l'ultimo dei quali è contenuto nella risposta del 21 giugno 2006 ad una specifica istanza di interpello.

Viene così chiarito che, relativamente alla definizione dei profili formativi, la regolamentazione del CCNL non è sussidiaria rispetto all'entrata in vigore delle leggi regionali, ma riveste, invece, carattere essenziale per la piena operatività del nuovo istituto, dovendo le normative regionali far necessariamente riferimento alle indicazioni contrattuali. Pertanto, le aziende che operano in settori nei quali la contrattazione collettiva nazionale non ha regolamentato il nuovo contratto di apprendistato potranno continuare ad utilizzare il "vecchio" apprendistato di cui alle leggi n. 25/1955 e n.196/1997.

Inoltre, il Ministero ha precisato che, in assenza della contrattazione collettiva nazionale, la contrattazione territoriale o aziendale non è legittimata a regolamentare l'apprendistato professionalizzante.